

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 3

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ детского сада № 3

 Л.Г. Черных

« 22 » 01 2024 г.



От работников:
Уполномоченный
представитель работников
МБДОУ детского сада № 3

 Л.Л. Власова

« 22 » 01 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3

на 2024 - 2027 годы

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 07/2024 « 24 » 01 2024 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам



И.Г. Миронов

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их уполномоченного представителя работников и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 3 (далее - Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2.2. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – 10-ФЗ).

1.2.3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ).

1.3. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

1.4.1. Работодатель в лице его представителя – заведующего Учреждения Черных Ларисы Геннадьевны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель);

1.4.2. Работники Учреждения (далее – Работники) в лице их уполномоченного представителя работников Власовой Любови Леонидовны, действующего на основании решения общего собрания работников (Протокол № 1 от 22.01.2024г.) (далее - уполномоченный представитель работников)

1.4.3. Стороны коллективного договора имеют право:

а) Права работодателя:

1. Принимать локальные нормативные акты, в том числе с учетом мнения уполномоченного представителя работников в установленных законом случаях.

2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

3. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры.

4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с положением об оплате труда работников МБДОУ № 3.

5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном в правилах внутреннего трудового распорядка, ТК РФ, иными федеральными законами.

б) Права уполномоченного представителя работников:

1. Получать всю информацию, необходимую для контроля выполнения условий коллективного договора.

2. Получать информацию от руководителя и иных должностных лиц Учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях, произошедших в Учреждении.

3. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

в) Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):

1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
3. Организованное безопасное рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиями, предусмотренными Коллективным договором.
4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
9. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором.
10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения по охране труда.
11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
15. Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников; незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех Работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.12. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей.

1.13. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.15. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор действует с 22.01.2024 по 21.01.2027

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудоого договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставлять Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату. Работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник (ст. 56 ТК РФ).

2.2.1. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под подпись передать Работнику в день заключения трудового договора;

2.2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под личную подпись с настоящим Коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить Работника под личную подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

2.2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 главы 10 раздела 3 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускаются ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.2.5. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 главы 10 раздела 3 ТК РФ;

2.2.6. Неполное рабочее время устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы у Работодателя (ст.93 ТК РФ);

2.2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора;

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ;

2.2.9. Сообщать уполномоченному представителю работников в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за три месяца;

2.2.10. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- пред пенсионного возраста (за 3 года до наступления пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические Работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации;

2.2.12. Определение необходимости дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, а также направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

2.2.13. Работодатель содействует Работнику, желающему пройти профессиональную переподготовку, повышение квалификации или дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических Работников и приобрести другую профессию;

2.2.14. Работодатель осуществляет подготовку Работников и дополнительное профессиональное образование Работников, направление Работников (с их письменного

согласия) на прохождение независимой оценки квалификации на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ);

2.2.15. Работодатель реализует право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям, а также на прохождение независимой оценки квалификации путем заключения договора между Работником и Работодателем;

2.2.16. Работодатель направляет педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 273-ФЗ, статьи 196, 197 ТК РФ);

2.2.17. Работодатель при направлении Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.18. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьями 173-176 главы 26 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации предоставляются Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме (статья 177 главы 26 ТК РФ);

2.2.19. Работодатель при принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимает меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный уполномоченный представитель работников обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными Работодателем по согласованию уполномоченного представителя работников, а также условиями трудового договора.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени).

3.3. Для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному году (статья 104 ТК РФ).

3.3. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. (статья 93 ТК РФ).

3.4. Для педагогических Работников Учреждения согласно приказу Министерства образования и науки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

3.4.1. Для воспитателей – 36 часов в неделю;

В соответствии со штатным расписанием Учреждения в группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе на каждую группу предусматривается по две ставки воспитателя (в сумме 72 часа работы в неделю).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем в своей возрастной группе (с 3 до 8 лет) обеспечивается путем ежедневной работы с воспитанниками с 7.00 часов до 14.12 часов – 1 смена и с 11.48 часов до 19.00 часов – 2 смена, питание воспитателей осуществляется одновременно с воспитанниками.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается ежедневной работой с воспитанниками

3.4.2. Для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

3.5. Продолжительность рабочей недели – пятидневная, с двумя выходными днями. Выходными днями является: суббота, воскресенье.

3.6. Педагогическим Работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего, Работник сообщает об этом руководителю Учреждения, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

3.7. Учебная нагрузка педагогического Работника Учреждения оговаривается в трудовом договоре.

3.8. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. Для сторожей, поваров, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего времени, перерыв в приеме пищи не устанавливается, работнику обеспечивается возможность приёма пищи во время исполнения трудовых обязанностей. (приказ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» Министерства образования и науки Российской Федерации).

Время для отдыха и питания для других работников составляет 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.10. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

В случае болезни, Работник своевременно информирует Работодателя.

3.11. В рабочее время Работникам Учреждения запрещается:

3.11.1. Изменять установленный график работы и расписание занятий;

3.11.2. Отменять занятия, изменять их продолжительность;

3.11.3. Удалять воспитанников с занятий;

3.11.4. Отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических Работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

3.11.5. Допускать присутствие в Учреждении посторонних лиц без согласия Работодателя;

3.11.6. Курить на территории и в помещениях Учреждения.

- 3.12. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
- К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- 3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.
- 3.14. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная не менее, чем в двойной размере, либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ.
- 3.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).
Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время (статья 96 ТК РФ).
В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009 г. № 588н).
- 3.16. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статьи 96, 97, 99 ТК РФ.
- 3.17. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 3.18. Всем Работникам предоставляются ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 8 календарных дней и выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 3.19. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев или одиннадцати месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).
- 3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
- 3.21. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 3.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.
- 3.23. При наличии финансовых возможностей в Учреждении часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

- 3.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- 3.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.
- 3.27. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.
- 3.28. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учитывать, что:
- дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
 - излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169 с последними изменениями от 20 апреля 2010 г. № 253 приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ).
- 3.29. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.
- 3.30. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях (в соответствии со статьей 128 ТК РФ):
- 3.30.1. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - 3.30.2. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - 3.30.3. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - 3.30.4. Работникам Учреждения в случаях: рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников – до пяти календарных дней.
 - 3.30.5. Для сопровождения детей младшего школьного возраста (1 – 3 класс) в школу 1 сентября – один день;
 - 3.30.6. В связи с переездом на новое место жительства – до 3х дней.
 - 3.30.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 3.31. Педагогическим Работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- продолжительность длительного отпуска определяется по желанию педагогического работника, но не более одного года;
- длительный отпуск в первоочередном порядке предоставляется для восстановления здоровья педагога в реабилитационный период длительного лечения, для выполнения творческих работ, далее педагогическим работниками имеющим трех и более детей, затем другим педагогическим работникам;
- предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения;
- длительный отпуск на части не делится;
- длительный отпуск продлевается на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске;
- длительный отпуск может присоединиться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- работающим по совместительству длительный отпуск не предоставляется;

3.32. Уполномоченный представитель работников организации обязуется:

- 3.32.1. Участвовать в осуществлении контроля за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;
- 3.32.2. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Система оплаты труда Работников в учреждении устанавливается в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3».

4.2. Заработная плата Работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 10 числа следующего месяца.

В случае если установленные даты выплаты заработной платы приходятся на выходные или нерабочие праздничные дни, выплата заработной платы производится в предшествующий им рабочий день.

4.3. При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера.

4.5. Оплата труда сторожам при работе в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 ТК РФ, но не ниже минимального размера,

установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении (с 22.00ч. – 06.00ч.) составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право, в соответствии со статьей 142 ТК РФ, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

4.8. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с Положением об оплате труда, осуществляется при наличии следующих оснований:

4.9.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.9.2. При присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.9.3. Работодатель устанавливает ежемесячные выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки: - молодым специалистам до 35 лет (включительно) из числа педагогических работников (далее – ежемесячная выплата молодым специалистам), завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, приступившим к работе в Учреждении в соответствии с полученной квалификацией:

- при стаже до 3 до 5 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

- начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста в возрасте до 35 лет (включительно) может быть продлен в случаях:

- призыва на военную службу или на альтернативную службу;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

4.9.4. Ежемесячные выплаты за профессиональное развитие производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 3.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.11. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

Размеры окладов (ставок) Работников Учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216 (с изменениями от 23.12.2011г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»). Должности руководителя Учреждения, заместителей и главного бухгалтера не входят в профессионально-квалификационные группы.

4.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ)

4.13. В период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. Социальные гарантии и льготы

5.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей (статья 164 ТК РФ).

5.2. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

5.2.1. При заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);

5.2.2. При переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);

5.2.3. При расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);

5.2.4. По вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);

5.2.5. При совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);

5.2.6. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);

5.2.7. В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);

5.2.8. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

5.3.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное медицинское страхование;

5.3.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам.

5.3.4. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (статья 183 ТК РФ);

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, для чего признают основными направлениями в работе по Охране труда:

6.1.1. Обеспечение приоритета жизни и здоровья Работников;

6.1.2. Гарантию прав Работников на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое планирование мероприятий по охране труда и их обязательное финансирование, обеспечение этих прав;

6.1.3. Неукоснительное исполнение требований по охране труда и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Все Работники учреждения, в том числе руководитель и его заместители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 225 ТК РФ).

6.3. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний между работниками и работодателем, заключается соглашение по охране труда.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Обеспечить право Работников на безопасные и здоровые условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда;

6.4.2. Заключать ежегодно соглашения по охране труда с определением в них организационных, технических и других мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их исполнения, ответственных должностных лиц;

6.4.3. Обеспечить гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.4.4. Проводить специальную оценку условий труда в порядке, определенном Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда, в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда;

6.4.5. По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, согласованные с первичной профсоюзной организацией;

6.4.6. На основании специальной оценки условий труда предоставлять Работникам гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117,147 ТК РФ;

6.4.7. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждения (ст. 226 ТК РФ, Постановление ААГО от 14.06.2017г. № 1110-па «О финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, финансируемых из бюджета Ангарского городского округа»);

6.4.8. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. № 580;

6.4.9. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для командированных в дошкольное образовательное учреждение, Работников сторонних организаций, выполняющих работы на

территории дошкольного образовательного учреждения, лиц, проходящих производственную практику, проводить вводный инструктаж;

6.4.10. До начала основной деятельности со всеми вновь принимаемыми на работу, а также с Работниками, выполняющими новую для них работу, учащимися и студентами, прибывшими на практику, проводить первичный инструктаж на рабочем месте;

6.4.11. Организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методами приема выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу;

6.4.12. Фиксировать проведение всех видов инструктажей в журналах регистрации вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте установленной формы за подписью инструктирующего и лиц, которым инструктаж проводился;

6.4.13. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников в установленном законодательством порядке (руководители и специалисты, а также педагогические Работники Учреждения не реже 1 раза в три года, младший обслуживающий персонал не реже 1 раза в год);

6.4.14. Обеспечить своевременность бесплатного обучения Работников санитарно-гигиеническим нормам и правилам;

6.4.15. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и иных локальных актов на рабочих местах;

6.4.16. Обеспечить разработку, утверждение, своевременный пересмотр и согласование с Выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ, профессиям и должностям в соответствии со штатным расписанием;

6.4.17. Обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

6.4.18. Обеспечивать безопасность эксплуатации зданий и сооружений, проводя 2 раза в год (весной и осенью) их комиссионное обследование с составлением акта;

6.4.19. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования Работников, прививок с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

6.4.20. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

6.4.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством, вести учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ;

6.4.22. Создать на паритетной основе, совместно с Выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

6.4.23. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

6.4.24. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля и представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

6.4.25. Осуществлять совместно с Выборным органом первичной профсоюзной организации контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в Учреждении;

6.4.26. По ходатайству Выборного органа первичной профсоюзной организации применять меры морального и материального поощрения к уполномоченным (доверенным) лицам по

охране труда, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Учреждении.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми локальными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарно-техническому минимуму, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.5.3. Проходить обязательные предварительные, при поступлении на работу, медицинские осмотры и периодические медицинские осмотры в процессе трудовой деятельности за счет средств Работодателя;

6.5.4. Правильно применять сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.5.5. Незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на территории учреждения, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.6.1. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства в области охраны труда в Учреждении;

6.6.2. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений Работников, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

6.6.3. Организовывать проведение проверок состояния условий охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением и программами по безопасности Учреждения;

6.6.4. Принимать участие в разработке перспективных и текущих планов работы по охране труда в Учреждении, инструкций по охране труда работников и по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников;

6.6.5. Контролировать выполнение коллективного договора, соглашений по улучшению условий и охраны труда;

6.6.6. Проводить анализ травматизма и заболеваемости в Учреждении, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;

6.6.7. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с Работодателем комиссии по охране труда, включая участие в расследовании несчастных случаев;

6.6.8. Участвовать в проведении совместно с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда трудового коллектива проверок оборудования на соответствие требованиям, правилам и нормам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты и прочее.

VII. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, прохождение независимой оценки квалификации работников

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовывать подготовку работников по профессиональному образованию и профессиональному обучению.

7.2.2. Обеспечивать педагогическим работникам дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

7.2.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам принимать решение о соответствии или не соответствии занимаемой должности.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о выполнении условий Коллективного договора.

8.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации;

8.1.3. Разъяснять условия Коллективного договора Работникам Учреждения;

8.1.4. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего выполнения условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.