Представитель работников,
уполномоченный трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 4 «Золотая рыбка»
г.Невельска Сахалинской области

_____/А.П. Гольцман /

«16» сентября 2021 г.

Представитель работодателя,
заведующий
МБДОУ «Детский сад № 4 «Золотая рыбка
» г.Невельска Сахалинской области

_____/Т.В. Черноусова/

«16» сентября 2021 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02C8B246000AAD3281405C9318768CD57A
Владелец: Черноусова Татьяна Владимировна
Действителен: с 14.04.2021 до 14.04.2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 4 «Золотая рыбка» г. Невельска,
Сахалинской области

на 2021-2024 годы

Зарегистрирован___ агентством по труду
и занятости населения Сахалинской области
«14» октября 2021 года.
Регистрационный лист № 314
ВЫЯВЛЕНЫ
условия, ухудшающие положение работников
Руководитель агентства _____ Т.Г. Гасбиян

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4 «Золотая рыбка» г. Невельска Сахалинской области. (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя - заведующего МБДОУ «Детский сад №4 «Золотая рыбка» г.Невельска Сахалинской области, действующего на основании устава (далее – Работодатель);
- Работники Учреждения, в лице их представителя - уполномоченного от трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №4 «Золотая рыбка» г.Невельска Сахалинской области (далее – Работники).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе - совместителей, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. 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, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель должен ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.6. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, в том числе обязательные для включения объем учебной нагрузки педагогического работника, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7.Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.8. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.9.1. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.9.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.9.3. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Временные переводы, производятся работодателем в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.1, 72.2 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника только с соблюдением порядка, установленного статьей 74 ТК РФ.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель анализирует кадровый состав и потребность в кадрах, определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель, с учетом мнения представителя трудового коллектива, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставлять работнику право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3.2. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ (ст. 175 ТК РФ – утратила силу).

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки РФ № 276 от 07.04.2014 г. и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (должностные оклады) оплаты труда со дня решения аттестационной комиссией.

3.3.4. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.3.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.3.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Предоставлять время работнику для поиска работы в течение рабочего дня.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.2.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Гарантируется выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.3. Гарантируется сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях.

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 4 «Золотая рыбка» г. Невельска Сахалинской области, утвержденным работодателем с учетом мнения уполномоченного от трудового коллектива (далее – Правила внутреннего трудового распорядка), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для административного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ) для мужчин, для женщин продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ):

- педагог-психолог - 36 часов в неделю (п. 2.1. приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601);

и педагогической работы по норме часов, предусмотренные за ставку заработной платы:

- воспитатель - 36 часов в неделю (п. 2.7. приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601);

- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю (п.2.6. приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601);

- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю (п.2.4. приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601);

- учитель-логопед - 20 часов в неделю (п. 2.3. приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601).

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может быть установлена по соглашению между работником и работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом (ст. 113 ТК РФ) с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения уполномоченного от трудового коллектива, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и других категорий работников, предусмотренных ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

5.8. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.9. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

При непрерывном режиме работы работнику предоставляется время для приёма пищи 30 минут в течение рабочего дня/смены. Питание воспитателей и младших воспитателей организуется вместе с детьми, либо во время сна детей при условии организации подмены.

Порядок и место приема пищи устанавливается администрацией Учреждения по согласованию с уполномоченным от трудового коллектива.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ). Дворнику в холодный период времени года перерывы предоставляются через каждый

- делопроизводителю;

- заведующему хозяйством.

5.16. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532,подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.17. Работникам и неработающим членам его семьи один раз в два года производится компенсация на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в порядке и на условиях, установленных положением о размерах, порядке и условиях предоставления компенсационных выплат лицам, проживающим в муниципальном образовании «Невельский городской округ» и работающим в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Невельских городской округ» утвержденным постановлением Администрации Невельского городского округа № 1802 от 20.12.2018 г.

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 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, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников производиться в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 4 «Золотая рыбка» г. Невельска Сахалинской обл. и приложениями к нему, разработанным на основе Положения о системе оплата труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Невельского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Невельского городского округа от 16.04.2018 г. № 445.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме наличными, либо по заявлению работника заработная плата перечисляется на лицевой счет, открытый работником в той или иной кредитной организации.

6.3. Днями выплаты заработной платы являются:

– заработная плата за первую половину месяца - 30 числа текущего месяца;

- заработная плата за вторую половину месяца - 14 числа месяца следующего за расчетным.

6.3.1. При выплате заработной платы работнику вручается расчѐтный листок установленной формы (ст.136 ТК РФ) с указанием:

– составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размерах 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;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшемся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право 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.

6.10. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

6.11. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются выплата стимулирующего характера. Работники имеют право на материальное поощрение

(премирование) по результатам труда, в соответствии с Положением о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Золотая рыбка» г. Невельска Сахалинской обл.

6.12. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах, либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

6.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.15. Сэкономленные средства фонда оплаты труда Учреждением могут направятся на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обязан полностью оплачивать повышение квалификации педагогических работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

7.1.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами «Об образовании в Российской Федерации», «Об образовании в Сахалинской области» и другими нормативными законодательными актами.

7.1.3. Обеспечивает предоставление условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.1.4. Обеспечивает права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.5. Своевременно и полностью перечисляет средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам Учреждения.

7.1.6. При рассмотрении вопроса о представлении работников Учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение уполномоченного от трудового коллектива.

7.1.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ). Работники при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на

освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.8. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.9. Обеспечивает работников учреждения питанием в учреждении за счет собственных средств работников (по желанию), с оплатой согласно ведомости.

7.1.10. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда гарантиями и компенсациями в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.11. Создавать максимально благоприятные условия для раскрытия творческого потенциала педагогов Учреждения.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2.Организовывать:

- проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с уполномоченным от трудового коллектива.

8.1.4. 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 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

8.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.9. Обеспечивать специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами,

прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с типовыми нормами.

8.1.10. Включать в трудовые договоры с работниками рабочих профессий либо утвердить локальным актом нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (далее – СМОБС), соответствующих условиям труда на рабочем месте, с доведением до сведения работников в письменной или электронной форме способом, позволяющем подтвердить ознакомление, и информирование работников о правилах применения СМОБС при их выдаче (в соответствии со Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников СМОБС», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н(далее – Стандарт № 1122н).

8.1.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.18. Оказывать содействие уполномоченному от трудового коллектива, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля по состоянию условий охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.19. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Порядок и перечень работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, утверждается приказом работодателя на год. В приказе указываются конкретные лица, их должность и сроки прохождения ими медицинского осмотра.

8.1.20. Предоставлять работникам для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии с п.7.1.7.-7.1.8 настоящего коллективного договора.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

8.1.21. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ).

8.1.22. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

8.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, стороны совместно обязуются:

8.2.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

8.2.2.Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

- работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и воспитанников во время образовательного процесса, по проверке состояния здания, по приемке Учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

8.2.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда.

8.3. Работодатель обязуется проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа.

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;

- создание тематических лекций в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;

- проведение разъяснительной работы среди работников (о вреде злоупотребления алкогольной (в том числе слабоалкогольной) продукции, пива и напитков, изготавливаемых на его основе, раздача буклетов, брошюр.

8.4. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшим на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами, подписавшими его, их представителями и комиссией по охране труда Учреждения. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также комиссии по охране труда необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.5. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

9.8. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

X. ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1. Любая из сторон настоящего коллективного договора вправе проявить инициативу, начав коллективные переговоры об изменении условий данного договора, о сохранении действия коллективного договора на более длительный срок, при преобразовании организации или смене собственника имущества и иных случаях. Для этого представители стороны-инициатора должны направить представителям другой стороны письменное предложение в произвольной форме о начале коллективных переговоров с приложением проекта изменений. Представители стороны, которые получили такое предложение, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня его получения (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

Согласие вступить в переговоры по изменению коллективного договора необходимо выразить в письменной форме с указанием представителей и их полномочий. День, следующий за днем получения инициатором ответа, является моментом начала переговоров (ч. 2 ст. 36 ТК РФ).

11.2. Если инициатором переговоров выступили представители работников, одновременно с направлением работодателю предложения необходимо известить об этом также все иные первичные профсоюзные организации и в течение последующих 5 (пяти) рабочих дней создать с согласия остальных профсоюзов единый представительный орган либо включить их представителей в состав уже имеющегося органа. Если в указанный срок данные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия, однако в течение месяца со дня начала переговоров право направить своих представителей за ними сохраняется.

11.3. Если инициатором изменений является работодатель, предложение о начале переговоров направляется в адрес выборного органа первичной профсоюзной организации. Если профсоюзная организация по каким-либо причинам отсутствует, то работодатель сам организует общее собрание (конференцию) трудового коллектива, на котором работники выбирают своих представителей для представления их интересов перед работодателем.

11.4. После того, как стороны вступили в переговоры, создается комиссия (ч. 7 ст. 35 ТК РФ) которая определяет сроки, место, порядок проведения переговоров и разработки проекта изменений договора. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон.

11.5. Стороны должны подписать изменения коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров (ч. 2 ст. 40 ТК РФ). Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» ТК РФ.

11.6. После согласования проекта изменений коллективного договора сторонами он подписывается представителями работодателя и работников. Со стороны работодателя его подписывает руководитель организации или уполномоченное лицо, а со стороны работников – выборной орган первичной профсоюзной организации или иной представитель, избранный на общем собрании тайным голосованием.

11.7. Изменения в коллективный договор подлежат обязательной регистрации в соответствующем органе по труду.