

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада для детей раннего возраста № 38
на 2018 – 2021 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад для
детей раннего возраста № 38



/Н.В. Павлуцкая/

(подпись)

Дата подписания «21» ноября 2018 года

*фотокол № 3
от 21.11.2018*

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

/И.А. Харламова /
(подпись)



И.А. Харламова

г. Ангарск, 2018г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад для детей раннего возраста № 38 (далее Учреждение).

1.2. На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора и заключения коллективного договора.

1.3. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, 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.

Договор выработан на принципах:

- равноправия, уважения и учета интересов сторон;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств и их реальности;
- обязательности выполнения всех положений Договора, иных соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение взятых обязательств.

1.4. Сторонами Договора являются:

1.4.1. работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

1.4.2. работодатель – Учреждение – в лице заведующего Павлуцкой Натальи Валерьевны.

1.5. Работники Учреждения, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, устанавливаемых профкомом.

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его исполнению.

1.8. Договор сохраняет действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Пересмотр обязательств по Договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами на основе взаимных консультаций (переговоров).

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 01.12.2018 года и действует в течение трех лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель осуществляет учет мнение профсоюзного комитета:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) порядок обработки, хранения, передачи и защиты персональных данных работников;
- 4) соглашение по охране труда (при наличии);
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- 6) другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.18. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- учет мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы в соответствии со статьёй 53 ТК РФ.

2. Трудовые отношения. Организация труда

2.1. Согласно ст. 65 ТК лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.2. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, **проработавшего свыше пяти дней.**

Трудовые отношения возникают между работником и Учреждением на основании трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим Договором. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель Учреждения обязан ознакомить работника под роспись с настоящим договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.6. В трудовом договоре указываются сведения и обязательные условия, предусмотренные статьями 57, 333 ТК РФ, в том числе объем педагогической работы, режим труда и отдыха (если в отношении данного работника эти условия отличаются от общих правил, установленных в Учреждении), льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по

соглашению сторон и в письменной форме, о чем составляется дополнительное соглашение.

Учреждение в соответствии с федеральным законом отказывает в приеме на педагогическую работу лицам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Лица, поступающие на работу в Учреждение, должны отвечать требованиям квалификационной характеристики по соответствующей должности.

2.7. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается Учреждением исходя из установленной продолжительности рабочего времени, образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения.

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп и количества воспитанников, сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

При изменении учебной нагрузки в течение учебного года работнику предоставляются гарантии, предусмотренные нормативными правовыми актами об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 (ст.74 ТК РФ).

2.9. В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. В соответствии со ст. 84¹ ТК РФ в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать

трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

2.10. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, а для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).

3. Гарантии и компенсации, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

3.3. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации (Статья 197ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст.196 ТК РФ, № 273-ФЗ).

3.4.2. Создавать условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.196 ТК РФ, №90-ФЗ ОТ 02.07.2013, № 185 -ФЗ).

3.4.3. 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 (статья 187 ТК РФ). При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4.4. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.4.5. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется с письменного согласия работника (ст. 196 ТК РФ) за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ) в порядке, который определяется Положением. В Положении раскрываются Формы подготовки дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.4.6. При направлении работодателем работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ).

3.4.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если данное образование отвечает профилю работы по занимаемой должности и работник направлен на обучение Учреждением.

3.5. Учреждение:

3.5.1. направляет в аттестационную комиссию представление на аттестацию педагогов, не имеющих квалификационной категории и не изъявивших желание пройти аттестацию на установление квалификационной категории, осуществляет иную деятельность, предусмотренную правилами аттестации педагогических работников;

3.5.2. проводит аттестацию работников, не отнесенных к категории педагогических работников, по должностям которых предусмотрено квалификационное категорирование.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Учреждение обязуется:

4.1.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (увольнения работников).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, имеющихся в Учреждении.

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

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.2. кроме работников указанных в ст. 179 ТК РФ стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют работники, награжденные правительственными наградами, почетными званиями, отраслевыми знаками отличия.

4.3. В соответствии с п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут в случае «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание»).

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком рабочего времени, графиком сменности, утверждаемыми руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и технического персонала Учреждения нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Ненормированный рабочий день устанавливается работникам в соответствии с ТК РФ по перечню должностей согласно настоящему Договору.

5.3. Педагогические работники учреждения (воспитатели, педагог-психолог) в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014г.) пользуются правом на сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, музыкальные руководители - 24 часа в неделю.

5.4. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.5. Для сторожей в соответствии со ст. 104 ТК РФ, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени.

5.6. В соответствии со ст. 93 ТК РФ определенным категориям работников работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части по их просьбе. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора 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 производства (работы) у данного работодателя.

5.7. Неполное рабочее время устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Учреждением;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. На основании статьи 101 ТК РФ работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может

привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В соответствии со ст. 99 ТК РФ продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном 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 настоящей статьи.

5.11. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5.12. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. С графиком отпусков необходимо ознакомить всех работников.

О времени отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала (Часть 3 статьи 123 ТК РФ).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На основании ст.125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.14. Согласно постановлению Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. и в соответствии со ст. 115 ТК РФ отпуска работников образовательных учреждений устанавливаются:

- **заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог** – основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня и дополнительный отпуск 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники ДООУ, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется приказом Министерства образования и науки от 31.05.2016г. № 644:

➤ Продолжительность длительного отпуска отражается в заявлении работника.

➤ Очередность предоставления длительного отпуска: учитывается состояние здоровья подавших заявление работников, педагогический стаж и стаж работы в дошкольном учреждении.

➤ Деление длительного отпуска не допускается.

➤ Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску не допускается.

➤ Предоставление длительного отпуска работающим по совместительству не производится.

➤ Оплата длительного отпуска за счет средств, полученных дошкольным учреждением от приносящей доход деятельности не производится.

➤ Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске последний продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом или по согласованию с администрацией МБДООУ переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период ухаживал за заболевшим членом семьи (ст. 335 ТК.РФ.)

- **заведующий хозяйством, младший воспитатель, сторож, дворник, кастаньяша, делопроизводитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кухонный работник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды** – основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней и дополнительный отпуск 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- **повар** – основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, дополнительный отпуск 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и 7 календарных дней как повару, работающему у плиты (основание письма Департамента условий и охраны труда Минтруда России от 12.08.2003г. № 861-1 «О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями

труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск», а также ст.117 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда);

5.10. Работникам моложе 18 лет ежегодный основной отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня.

5.11. На основании ст.128 ТК РФ 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.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.12. В соответствии со ст. 121 ТК РФ время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, утвержденные Правительством РФ (Ст.112 ТК РФ).

5.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Учреждение обеспечивает педагогическим работникам, сторожам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

6. Оплата и стимулирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в учреждении на основе Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада для детей раннего возраста № 38.

6.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка);
- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда следующим работникам: повар – 12%, кухонный работник – 8%, уборщик служебных помещений – 10%, машинист по стирке и ремонту спецодежды – 10% от должностного оклада. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.
- выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием на основании Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада для детей раннего возраста № 38;

6.3. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).

Должности руководителя учреждения, заместителя руководителя не входят в профессионально-квалификационные группы.

6.4. В соответствии со ст.133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. За задержку выплаты заработной платы и других выплат (оплаты отпуска, выплат при увольнении и др., 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.6. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся

работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ст.392 ТК РФ).

6.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

Работодатель обязуется:

6.8. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру учета мнения (согласования) профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.9. Заработную плату выплачивать работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы за первую половину месяца является 25 число текущего месяца, за вторую половину - 10 число следующего месяца.

6.8. Производить оплату труда за работу в ночное время в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», Постановлением Мэра Ангарского муниципального образования № 2351 от 28.10.2016г. Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.9. На основании статьи 234 ТК РФ обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

Работодатель обязан возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ:

На основании статьи № 157 ТК РФ:

➤ Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы за весь период простоя.

➤ Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.11. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

6.12. 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.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в части первой статьи 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится

работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.13. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

7. Дополнительные гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что Учреждение:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед администрацией Ангарского городского округа о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в дошкольном учреждении на период работы с 50% скидкой по оплате за содержание.

7.3. Обеспечивает бесплатным питанием младших воспитателей, делопроизводителя, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастеляншу, уборщика служебных помещений, поваров, кухонного работника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

7.4. Ежемесячно бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на счет профсоюзной организации.

8. Охрана труда и здоровья работников

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Учреждение обязуется:

8.1. обеспечить:

➤ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.2. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.3. Предусмотреть в установленном порядке средства на мероприятия по охране труда.

8.4. Провести специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета, с последующей сертификацией.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране

труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.6. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.7. Проводить обучение руководителя и его заместителей за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные руководящими документами (п.2.3.2 Пост. Минтруда России и Минобразования России № 1/29).

8.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей в соответствии со ст. 212 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, необходимых финансовых средств, ответственных должностных лиц). В соответствии со ст. 212 ТК РФ специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства должны пройти обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретам деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

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

8.13. 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.

8.14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

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

- 8.17. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.18. Осуществлять совместно с профкомом проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, предусмотренных соглашением по охране труда.
- 8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 8.23. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.24. Профсоюзный комитет обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению работников, детей работников Учреждения.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9. Стороны договорились о том, что:
- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 9.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все

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

9.5. 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.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет 01.12.2018 года.

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

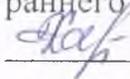
От работодателя:

Заведующий МБДОУ детского сада
для детей раннего возраста № 38

 Н.В. Павлуцкая

От работников:

Председатель общего собрания
МБДОУ детского сада для детей
раннего возраста № 38

 И.А. Харламова

п/п	(полностью)		ознакомления	
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				

С коллективным договором Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада для детей раннего возраста № 38 на 2018-2021 годы ознакомлен(а):

№	ФИО работника	Должность	Дата	Подпись
---	---------------	-----------	------	---------

п/п	(полностью)		ознакомления	
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				

С коллективным договором Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада для детей раннего возраста № 38 на 2018-2021 годы ознакомлен(а):

№	ФИО работника	Должность	Дата	Подпись
---	---------------	-----------	------	---------

п/п	(полностью)		ознакомления	
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				
48.				
49.				
50.				
51.				
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				

С коллективным договором Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада для детей раннего возраста № 38 на 2018-2021 годы ознакомлен(а):

№	ФИО работника	Должность	Дата	Подпись
---	---------------	-----------	------	---------

п/п	(полностью)		ознакомления	
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				
66.				
67.				
68.				
69.				
70.				
71.				
72.				
73.				
74.				
75.				
76.				
77.				
78.				
79.				
80.				

С коллективным договором Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада для детей раннего возраста № 38 на 2018-2021 годы ознакомлен(а):

№	ФИО работника	Должность	Дата	Подпись
---	---------------	-----------	------	---------

п/п	(ПОЛНОСТЬЮ)		ознакомления	
81.				
82.				
83.				
84.				
85.				
86.				
87.				
88.				
89.				
90.				
91.				
92.				
93.				
94.				
95.				
96.				
97.				
98.				
99.				
100.				