

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


2020-2023

От работодателя:
Заведующий МДОУ



Т.А. Хвастунова

От работников:
Председатель
«Общего собрания
трудового коллектива»

 Е.Б. Иванова

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 222
от " 18 " 08 2020 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - 1

г. Комсомольск-на-Амуре

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником" (ст. 20 ТК РФ).

1.1. Настоящий **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР** является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем (статья 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 46 в лице заведующего **Хвастуновой Татьяны Александровны**, действующего на основании Устава МДОУ детский сад комбинированного вида № 46, далее «Работодатель», и **Работники** организации, представляемые представителем Общего собрания трудового коллектива **Ивановой Еленой Борисовной** (статья 20 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного климата в коллективе;
- практической реализации принципов социально партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключен на срок – три года с **14 июля 2020 года по 14 июля 2023 года**.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (часть 4 статьи 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (часть 5 статьи 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока

реорганизации (часть 6 статьи 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Подписанный сторонами коллективный договор, приложение к нему должны быть доведены до сведения работников в течение 2-х дней после его подписания.

1.8. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон, и распространяются на всех работников МДОУ детского сада комбинированного вида № 46.

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

Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, и трудовые договоры работников не должны содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Коллективный договор состоит из следующих разделов:

- I. Общие положения
- II. Трудовой договор
- III. Оплата труда
- IV. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников
- V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
- VI. Рабочее время и время отдыха
- VII. Гарантии и компенсации
- VIII. Охрана труда и здоровья
- IX. Контроль за выполнением коллективного договора

1.10. Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включаются.

Приложение 1. Правила внутреннего распорядка

Приложение 2. Соглашение по охране труда

Приложение 3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Приложение 4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение 5. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, дающих право на доплаты за вредные условия труда.

Приложение 6. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления МДОУ детского сада комбинированного вида № 46 непосредственно работниками и через представителя работников.

- согласование;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными статья 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МДОУ детского сада комбинированного вида № 46, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.12. Лица, представляющие работодателя, либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (статья 55 ТК РФ).

1.13. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (статья 409 ТК РФ). Работники могут отказаться от проведения забастовки по условиям, включенным в коллективный договор, если работодатель эти условия выполняет (статья 411 ТК РФ).

1.14. Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу после его заключения (статья 43 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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, также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и 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, хранящегося у работодателя.

При фактическом допущении работника к работе оформляется трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрены условия об испытании работника в целях проверки его соответствия

поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и других нормативных актов. При не удовлетворительном 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 испытания (ст. 70 – 71 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. место работы; трудовая функция; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; условие об обязательном социальном страховании работника.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение условий труда за исключением трудовых функций работника в случаях, связанных с изменением организационных или технологических условий (ст. 74 ТК РФ). О предстоящих изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

3. Стороны приняли к соглашению, что:

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 (статья 196 ТК РФ);

3.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом мнения представителя работников;

3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.4. 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. 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.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении впервые в порядке, предусмотренном статьей 173 - 177 ТК РФ.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173-177 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках подготовки и дополнительной профессиональной подготовки работников (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.7. Организовать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обеспечение.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять в свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, нуждающихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме того преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет родители, имеющие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. Не допускать по инициативе работодателя увольнение беременных женщин и женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ).

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (статья 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

4.7. При появлении новых рабочих мест в МДОУ детском саду комбинированного вида №46, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени работников определяется в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075, которым установлена

... продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них самим учреждением.

52. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

53. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Из них продолжительность рабочего времени:

руководитель - 24 часа (Приказ Министерства образования от 20.02.2010 №2075).

54. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются как при приеме на работу, так и в последствии согласно ст. 93 ТК РФ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

55. Администрация МДОУ детского сада комбинированного вида № 46 обеспечивает контроль учета времени, фактически отработанного каждым работником (ТК РФ ст. 91).

56. Ночное время — время с 22 ч. до 6 ч. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники, не достигшие восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а так же работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, осуществляющие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а так же опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (ст. 96 ТК РФ).

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

58. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Согласно ч.5 ст.

ТК РФ не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при этом инвалиды, женщины, имеющие детей до трёх лет должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников учреждения, Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10.2. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.10.3. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10.4. По соглашению между работником и администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом не использованная часть отпуска может быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время текущего рабочего года.

5.10.6. В случае временной нетрудоспособности работника или исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника.

5.10.7. Согласно ч.3 ст. 125 ТК РФ не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда.

5.10.8. Согласно ч.3 ст.126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодные основные оплачиваемые отпуска работников не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

5.11.2. Предоставлять ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска 42 календарных дня педагогическим работникам (Постановление Правительства Российской

Решением от 14.05.2015 № 466 «О продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

5.11.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ра-

- ботникам
- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, согласно результатам аттестации рабочих мест.
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, ст. 101 ТК РФ, Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 27.04.2016 № 1159-па «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» (Приложение № 4)

Руководителю организации, – 12 календарных дней;

Заместителю заведующего по ВМР - 12 календарных дней;

Заместителю заведующего по АХР 12 календарных дней;

Специалистам:

Специалисту по кадрам 6 календарных дней.

5.11.4. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с частью 2 ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (часть 1 ст.128 ТК РФ).

5.12. Предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе, и государственные праздники.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда согласно действующему законодательству, Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 46.

6.4. Система оплаты труда включает:

- размеры базовых окладов, установленных в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» по профессиональным квалификационным группам, Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 29.05.2014 №1829-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 46;

- размеры повышающих коэффициентов;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- доплаты за вредные условия труда;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, – 50%, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (до 50%);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца денежными средствами (в безналичной форме) путем перечисления на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца и 7 число месяца, следующего за отработанным.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

6.6. Изменение оплаты труда производится:

- 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;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при вступлении в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой;
- при принятии Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома о наличии ученой степени;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере (ст. 234 ТК РФ).

6.7.2. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (части 3,4 ст.414 ТК РФ).

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

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предоставляет право работникам бесплатного пользования библиотечными и методическими фондами МДОУ детского сада комбинированного вида № 46.

7.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ). Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатель оплачивает работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска (статья 325 ТК РФ, Закона Хабаровского края № 255 от 26.01.2005г.).

7.3. Выплачивает единовременное пособие при поступлении на работу молодому специалисту в размере четырех должностных окладов (Закон Хабаровского края № 261 от 14.02.2005г., Постановление Правительства Хабаровского края от 25 ноября 2016 года N 424-пр).

7.4. Выплачивает единовременное пособие в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) работникам при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более; при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы (Постановление Правительства Хабаровского края от 25 ноября 2016 года N 424-пр).

7.5. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняет место работы и должность. Участие работников в забастовке не рассматривает как нарушение трудовой дисциплины (статья 414 ТК РФ).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Стороны договорились, что руководитель:

8.1. Обеспечивает право работников МДОУ детского сада комбинированного вида № 46 на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводит в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда.

8.3. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МДОУ детского сада комбинированного вида № 46 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 3).

8.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

8.7. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

8.8. Проводит своевременные расследования несчастных случаев в МДОУ детском саду комбинированного вида № 46 в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране

труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на все виды профессий и виды работ по утвержденным спискам (статья 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Обеспечивает работу комиссии по охране труда.

8.13. Осуществляет совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Обеспечивает прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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.

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

8.15. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

8.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых детей работников МДОУ детского сада комбинированного вида № 46.

8.17. Один раз в полгода информирует коллектив МДОУ детского сада комбинированного вида № 46 о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в трех экземплярах с приложениями в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

9.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия

индивидуального 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 конфликта, 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 со дня подписания.

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

От работодателя

Заведующий МДОУ д/с 46

_____ Т.А. Хвастунова

От работников

Председатель общего собрания
трудового коллектива

_____ Е.Б Иванова

14.07.2020 год

14.07.2020 год