

От работников
Председатель ПК МБДОУ
Хоготовский детский сад
Мельникова М.В. Ильина
« 31 » января 2022 г.

От работодателя
Заведующий МБДОУ Хоготовский
Хоготовский детский сад «Солнышко»
Маслова Д.И. Манжуева
« 31 » января 2022 г.



Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Хоготовский детский сад «Солнышко»
на 2022- 2025 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании работников учреждения
Протокол № 1 от 31.01.2022г.



Зарегистрирован в районном
комитете профсоюзов
« _____ » _____ 2022г
Регистрационный № 16
Председатель ПК профсоюзов
А.Ю. Пермякова



Зарегистрирован в районном отделе
по труду МО «Баяндаевский район»
« _____ » _____ 2022 г
Регистрационный № _____
Ведущий специалист по труду
_____ Л.А. Шодорова

Оглавление

	Стр.
Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения.....	4
Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации Работников.....	7
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	8
Раздел 5. Оплата труда.....	11
Раздел 6. Условия и охрана труда.....	12
Раздел 7. Социальные гарантии.....	15
Раздел 8. Гарантии деятельности представительного органа - ПК.....	16
Раздел 9. Разрешение трудовых споров.....	16
Раздел 10. Заключительные положения.....	16

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Хоготовский детский сад (далее по тексту учреждение).

1.1. Коллективный договор заключен между сторонами: Работодателем и Работниками, в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Сторонами являются Работодатель в лице заведующего (ст. 33 ТК РФ) и Работники учреждения, интересы которых представляет представительный орган (ст. 29, 31 ТК РФ) – профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее ПК)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, Баяндаевского района, органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по соблюдению социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников учреждения.

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа учреждения, его реорганизации, расторжения Трудового договора (эффективного контракта) с руководителем учреждения.

1.4. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.7. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.8. Стороны договорились, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, предусматривает согласование с представительным органом Работников в лице председателя ПК (ст. 8 ТК РФ). Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

1.9. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет (2019-2022 гг.) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (ст. 43 ТК РФ).

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

1.11. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.12. В течение срока его действия любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению, продлению срока действия или заключению нового Коллективного договора (ст. 36 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

1.13. направить в семидневный срок, подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

Стороны договорились о том, что:

1.14. рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров:

- требования, выдвинутые Работниками и (или) ПК учреждения, утверждаются на общем собрании Работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю на разрешение коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ);
- Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников. О принятом решении Работодатель сообщает в ПК учреждения в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ);
- коллективный трудовой спор рассматривается примирительной комиссией, которая создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402 ТК РФ);
- соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора (ст. 408 ТК РФ);

Раздел 2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

2.1. оформлять трудовые отношения с Работником, вновь принимаемым на работу, письменным Трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии со ст. 57, 58, 59, 67 ТК РФ;

2.2. заключать с Работником Трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр Трудового договора (эффективного контракта) передать Работнику, другой хранить в учреждении. Получение Работником экземпляра Трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ). При фактическом допущении Работника к работе заключить с ним Трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. заключать Трудовой договор (эффективный контракт), где указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших Трудовой договор (эффективный контракт);
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (для Работодателя);
- сведения о представителе Работодателя, подписавшем Трудовой договор (эффективный контракт), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения Трудового договора (эффективного контракта).

Обязательным для включения в Трудовой договор (эффективный контракт) являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за работу с вредными условиями труда.

В Трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника (ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. В течение 3-х дней издать приказ о приеме на работу и знакомить с ним Работника под подпись (ст. 68 ТК РФ);

2.4. предоставлять в соответствии с Трудовым договором (эффективным контрактом) Работнику работу по обусловленной трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (ст. 56 ТК РФ);

2.5. заключать по заявлению Работника Трудовой договор (эффективный контракт) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ);

2.6. поручать с письменного согласия Работника выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ);

2.7. оговаривать в Трудовом договоре (эффективном контракте) условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

По соглашению сторон в Трудовой договор (эффективный контракт) могут быть включены права и обязанности Работников и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работников и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора.

При заключении Трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка оформляется Работодателем (ст. 65 ТК РФ).

Стороны договорились:

2.8. не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором;

2.9. извещать Работников об изменении существенных условий Трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников (ст. 162 ТК РФ);

2.10. знакомить при приеме на работу (до подписания Трудового договора (эффективного контракта)) Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, регулирующие нормы трудового права, действующие в учреждении (ст. 68 ТК РФ);

2.11. своевременно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации Работников учреждения;
- не допускать обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации учреждения;
- высвобождение Работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;

2.12. на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день делить на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

2.13. прекращать Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Основаниями прекращения Трудового договора (эффективного контракта) с педагогическими работниками является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (336 ТК РФ);

2.14. по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ);

2.15. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, определенных ст. 76 ТК РФ;

2.16. если при заключении Трудового договора (эффективного контракта) в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания Трудового договора (эффективного контракта) незаключенным или его расторжения. Трудовой договор (эффективный контракт) должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст Трудового договора (эффективного контракта), а недостающие условия определяются приложением к Трудовому договору (эффективному контракту) либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью Трудового договора (эффективного контракта).

Работники обязуются:

2.17. при поступлении на работу и заключении Трудового договора (эффективного контракта) предоставлять Работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС)
- ИНН
- документы военного учета – для военнообязанных;
- документы об образовании;
- и другие документы с учетом специализации работы, в соответствии с Федеральным законодательством.

2.18. добросовестно, качественно и своевременно выполнять трудовые функции в соответствии с Трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией;

2.19. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные нормы труда, требования по охране труда и пожарной безопасности, обеспечению безопасности труда;

2.20. соблюдать трудовую дисциплину;

2.21. бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

2.22. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации Работников

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ);

3.2. необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет Работодатель.

Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями, Трудовым договором (эффективным контрактом).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст.196 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.3. организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (ст.196 ТК РФ);

3.4. повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в три года;

3.5. при направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранить место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

3.6. создать необходимые условия для Работников, проходящих профессиональную подготовку, для совмещения работы с обучением;

3.7. предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

3.8. предложить при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним Трудовой договор (эффективный контракт) до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка

работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Стороны договорились:

3.9. не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации учреждения;

3.10. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

В учреждении установлена 5-ти дневная рабочая неделя.

Работодатель обязан:

4.1. определять режим рабочего времени в учреждении, устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- графиком сменности Работников, утвержденным Работодателем, согласованным с председателем ПК в начале учебного года, доведенного до Работников под роспись.

Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц, утвержденным Работодателем, согласованным с председателем ПК и доведенным до Работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ);

- условиями Трудового договора (эффективного контракта);

4.2. устанавливать продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями:

- нормальную продолжительность рабочего времени для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, рабочих – 40 часов в неделю (8 часов 00 мин. в день) для мужчин и 36 часов в неделю (7 часов 20 мин. в день при 5-дневной рабочей неделе) для женщин, работающих в сельской местности (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны труда материнства и детства на селе»);

- сокращенную продолжительность рабочего времени для:

✓ педагогических Работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

✓ Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92, 93, 94 ТК РФ;

4.3. предоставлять в течение рабочего дня (смены) Работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ);

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.4. обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи

невозможно. Перечень таких работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ);

4.5. не сокращать продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором (ст. 96 ТК РФ);

4.6. уменьшать продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час (ст. 95 ТК РФ);

4.7. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для Работников - не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ);

4.8. предоставлять работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ);

4.9. привлекать Работников к сверхурочной работе только в соответствии со статьей 99 ТК РФ. В других случаях привлечения к сверхурочной работе допускать с письменного согласия Работника и по согласованию с представительным органом Работников: в лице председателя ПК (ст. 99 ТК РФ);

4.10. допускать привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работам в выходные дни и ночное время только с их согласия и по согласованию с представительным органом Работников: в лице председателя ПК, при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья (ст. 99 ТК РФ);

4.11. предоставлять всем Работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ;

4.12. предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии ст. 116 ТК РФ и ст. 14 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» №4520-1 от 19.02.1993г. (ред. от 31.12.2014г.);

4.13. предоставлять педагогическим Работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня (Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций") и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии ст. 116 ТК РФ и ст. 14 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» №4520-1 от 19.02.1993г. (ред. от 31.12.2014г.);

4.14. предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 116, 117 ТК РФ);

- Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность отпусков определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст. 116, 119 ТК РФ);

4.15. предоставлять оплачиваемые отпуска Работникам ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ);

4.16. определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ПК учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала(ст. 123 ТК РФ);

4.17. производить:

- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- ✓ временной нетрудоспособности Работника;
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ);

- разделение на части ежегодного оплачиваемого отпуска по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

- отзыв Работника из отпуска только с его согласия. 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;

4.18. предоставлять педагогическим Работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ);

4.19. обеспечить гарантии при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков следующим категориям Работников:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее желанию независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет - продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время(ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262.1 ТК РФ);

4.20. производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ);

4.21. предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы,

продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором;

4.22. производить оплату дополнительных оплачиваемых отпусков в пределах фонда оплаты труда;

4.23. Предоставлять работникам учреждения два оплачиваемых дня отдыха, прошедших вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), согласно заявления работника и подтверждения её прохождения.

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ), в соответствии с законодательством Российской Федерации, Иркутской области, органов местного самоуправления и на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Хоготовский детский сад , согласованного с председателем ПК

5.2. устанавливать в пределах фонда оплаты труда:

- компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Хоготовский детский сад

- стимулирующие выплаты, в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Хоготовский детский сад

Работодатель обязуется:

5.3. своевременно знакомить Работников учреждения с условиями оплаты труда, с графиком расписанием и тарификацией (под роспись);

5.4. при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника о

- 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;

- размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.136 ТК РФ);

5.5. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст.157 ТК РФ;

- время простоя (статья 72.2 ТК РФ) 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 третьей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

- время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.6. Оплату труда за работу:

- в ночное время в соответствии со ст.154 ТК РФ и постановлением Правительства РФ № 544 от 22.07.2008 г «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

- за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

- в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.7. производить доплату за работу с вредными условиями труда;

5.8. выплату заработной платы производить 2 раза в месяц.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 30 числа текущего месяца, вторая половина заработной платы (остаток) выплачивается 15 числа.

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

5.9. индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст.134 ТК РФ).

6. Условия и охрана труда

6.0. Работодатель обеспечивает:

6.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.2. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения плана.

6.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

6.4. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций в установленном законодательством порядке.

6.5. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с представителем совета трудового коллектива инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.6. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

6.7. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.8. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.9. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 1);

6.10. Организовать санитарные посты с аптечками для оказания первой медицинской помощи (Приложение №2).

6.11. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

6.12. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

6.14. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

- 7.1. обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК);
- 7.2. обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- 7.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;
- 7.4. обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- 7.5. своевременно оформлять страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования при заключении Трудового договора (эффективного контракта) с Работником, поступающим на работу впервые (ст.65 ТК).

Стороны договорились:

- 7.6. содействовать выделению для детей Работников учреждения:
 - мест в детских дошкольных учреждениях;
 - бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий;
- 7.7. оказывать материальную помощь (из экономии фонда оплаты труда):
 - при длительном заболевании, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденном соответствующими документами (частичная оплата дорогостоящего лечения);
 - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать Работникам материальную помощь.
- 7.8. организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.9. обеспечить контроль за соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК);
- 7.10. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социального страхования и пенсионный фонды;

Раздел 8. Гарантии деятельности представительного органа учреждения – Профсоюзный комитет

Профсоюзный комитет:

- 8.1. представляет и защищает права и интересы Работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ;
- 8.2. осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, выполнением условий Коллективного договора, соглашений;
- 8.3. участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Стороны договорились:

выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, труда и отдыха, оказания материальной помощи;

Работодатель обязуется:

- 8.4. соблюдать права и гарантии деятельности представительного органа - ПК в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
 - 8.5. согласовывать с председателем ПК фонды материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку Работников.
- Предоставлять председателю ПК информацию и разъяснения по вопросам финансирования, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, стимулирующих, компенсационных, социальных выплат, премий, материальной помощи и другим социально-трудовым вопросам.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.6. осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 8.7. содействовать реализации областного Соглашения и настоящего Коллективного договора;
- 8.8. содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- 8.9. осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах;
- 8.10. принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, содействовать выполнению мероприятий по улучшению условий охраны труда.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

- 9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»;
- 9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения

- 10.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию;
- 10.2. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются в выполнении Коллективного договора на Общем собрании Работников учреждения;
- 10.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с ТК РФ (ст. 49 ТК РФ);
- 10.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации