

Оглавление

Общие положения……………………………………………………….……………...…………..…3

Раздел 1. Трудовые отношения……………………………….……….………………....…………...4

Раздел 2. Обеспечение занятости………………………………………..………………...……….…5

Раздел 3. Развитие персонала……………………………………………..…………………...…….. 6

Раздел 4. Режим труда и отдыха…………………………………………..………………………..…6

Раздел 5. Оплата и нормирование труда………………………………………………..……….…....9

Раздел 6. Социальные гарантии и льготы……………………………………...……………............10

Раздел 7. Охрана труда и здоровья……………………………………………...……………...........11

Раздел 8. Обязательства уполномоченного представителя от трудового коллектива …….....….12

Раздел 9. Дистанционная работа ………….……………………………………………………........13

Раздел 10 Ответственность за выполнение условий Коллективного договора. …………………13

Приложения к Коллективному договору:

Приложение № 1. Соглашение по охране труда

Приложение № 2. Перспективный план повышения квалификации педагогических работников.

Приложение № 3. Перечень профессий и должностей, имеющих право разделять на части рабочий день в связи с характером работы и внутренним распорядком.

Приложение № 4. Положение об отраслевой системе оплаты трудаработников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 58 «Снежок»

Приложение № 5. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение № 6. Перечень работ, профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

Приложение № 7. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение № 8. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 %.

Приложение № 9. Годовая циклограмма мероприятий по охране труда и безопасности образовательного процесса.

Приложение № 10. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком на 1 год.

Приложение № 11. Порядок распределения стимулирующего и фонда экономии заработанной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 58 «Снежок».

Приложение № 12. Перечень профессий и должностей, дающих право на удлиненный и дополнительный оплачиваемый отпуск, его размер.

Приложение № 13. График проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Приложение № 14. Порядок учёта мнения уполномоченного представителя по охране труда от трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Приложение № 15. Порядок учёта мнения уполномоченного представителя по охране труда от трудового коллектива при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Приложение № 16. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 58 «Снежок»

Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и отраслевыми соглашениями на соответствующий период. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем на основании согласования взаимных интересов сторон.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 58 «Снежок» /далее -Учреждение/ в лице заведующего Шаровой Ольги Михайловны, именуемой далее "Работодатель", и работники Учреждения /далее "Работники"/, представленные в лице *уполномоченного представителя – председателя Общего собрания работников МБДОУ д/с № 58 Харитоновой Натальи Геннадьевны.*

 3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работодателя, представителей работодателя, всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

 4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. 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 3 лет.

 5. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации

 6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников Учреждения в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями коллективного договора.

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

Контроль над ходом выполнения условий коллективного договора, осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

 8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания, независимо от факта уведомительной регистрации. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ).

 9. Коллективный договор в течение семи календарных дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

 10. Работодатель обязуется размножить и разослать коллективный договор не позднее 2-х недель со дня его подписания по списку, согласованному сторонами.

**Раздел 1. Трудовые отношения.**

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (контракта) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор заключается, как на неопределённый срок, так и на определённый срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством (статья 58,59 ТК РФ).

 1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

 1.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

 1.4. Работодатель или его полномочные представители, обязаны при приеме на работу, (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностными обязанностями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

 1.5. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

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

 1.7. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). При существенных изменениях условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждение работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

 1.8. Перевод работника с трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор допускается только с согласия работника.

Работодатель обязуется обеспечить:

* соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ульяновской области;
* своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
* государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
* информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации Учреждения; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором.

 1.9. Работник обязуется:

* способствовать выполнению стоящих перед Учреждением задач;
* добросовестно, в полном объеме, выполнять свои должностные обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка, Устав и другие нормативные локальные акты Учреждения;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

**Раздел 2. Обеспечение занятости.**

 2.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

 Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка.

2.2. В случае проведения реорганизационных процедур работодатель решает вопрос о трудоустройстве работников совместно с уполномоченным представителем от Общего собрания работников Учреждения.

 2.3. При кратковременном снижении численности воспитанников дошкольного образовательного учреждения работодатель обеспечивает:

* временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
* перевод работников на режим неполного рабочего времени с их согласия;
* другие меры, направленные на сохранение рабочих мест.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением штата рассматриваются в соответствии с действующим трудовым законодательством при участие уполномоченного представителя от Общего собрания работников Учреждения с предоставлением обоснования по сокращению.

2.5. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения уполномоченного представителя от трудового коллектива Учреждения принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца предоставить уполномоченному представителю от Общего собрания работников Учреждения проекты приказов о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей.

 2.6. Работодатель обязуется обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, кроме указанных в ст.179 ТК РФ. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в Учреждение свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

 2.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

**Раздел 3. Развитие персонала.**

 3.1. В целях эффективной работы Учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель:

* Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях (не реже чем один раз в три года) и доводит его до сведения работников (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, статьи 196 и 197 ТК РФ)
* Осуществляет должностные перемещения с согласия работника, с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.
* Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.
* Предусматривает при заключении трудового договора (контракта) с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной и деловой квалификации.
* Обеспечивает льготы и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством РФ (глава 26 ТК РФ).
* Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы слушателям подготовительных отделений при высших учебных заведениях для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней (статья 173 ТК РФ).

**Раздел 4. Режим труда и отдыха.**

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности) сотрудников, утвержденными работодателем по согласованию с уполномоченным представителем от Общего собрания работников Учреждения с учетом специфики работы. Продолжительность рабочей недели в Учреждении *-* пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - управленческого, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

4.4. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.5. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.6. По соглашению сторон между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работ.

 4.7. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

 4.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ст. 99 и 152 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.9. Работодатель обязан согласовывать с уполномоченным представителем от Общего собрания работников Учреждения перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

 4.10. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется 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).

 Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения уполномоченного представителя от Общего собрания работников Учреждения.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

 4.13. Сотрудникам Учреждения разрешается разделять на части рабочий день, в связи с характером работы и внутренним распорядком в детском саду (Приложение № 3)

 4.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается федеральными законами.

4.15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с уполномоченным представителем от Общего собрания работников Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

4.18. В соответствии с законодательством работникам могут быть предоставлены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;

- за ненормированный рабочий день.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с картой специальной оценки условий труда.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с уполномоченным представителем от Общего собрания работников Учреждения.

 4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях, предусмотренных статьёй 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом 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.

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

 4.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях предусмотренных статьей 128 ТК РФ. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе.

 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику (на заявительной основе) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

 4.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) (Приложение №10)

 4.24. Уполномоченный представитель от Общего собрания работников Учреждения обязуется:

 4.24.1. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

 4.24.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

 4.25.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**Раздел 5. Оплата и нормирование труда**

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перевода денежных средств на лицевой счет, указанный сотрудником. Сроки выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца*.*

 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, в котором содержатся сведения, указанные в статье 136 ТК РФ.

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

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно*.*

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении (окончании срока действия) квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа непрерывной работы, выслуги лет у педагогических работников;

- при изменении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

- другие случаи, предусмотренные законодательством.

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

- при увеличении непрерывного стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – на следующий день по достижению соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

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

 - при присвоении ученой степени доктора наук, кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

5.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение № 8)

5.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части оклада, (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время.

5.11. Выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты производятся работникам в соответствии с локальными актами Учреждения (Приложение № 4,11) к настоящему Коллективному договору.

5.12. Экономия средств, предусмотренных на оплату труда работников, направляется на стимулирующие выплаты и выплату материальной помощи работникам Учреждения.

**Раздел 6. Социальные гарантии и льготы.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- при предоставлении отпусков (гл. 19 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20,21,22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

6.2.3. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком – на один год;

– до наступления права для назначения страховой пенсии по старости - за один год;

– по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на 6 месяцев.

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

6.2.4. Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

 6.2.5. Оказывать материальную помощь в случаях, предусмотренных в локальном акте Учреждения.

**Раздел 7. Охрана труда и здоровья.**

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в Учреждении заключается соглашение по охране труда (Приложение № 1).

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

7.1.2. Назначать ответственного за организацию работы по охране труда в Учреждении, проводить его обучение по охране труда не реже одного раза в три года.

7.1.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, осуществлять недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний и требований охраны труда.

7.1.4. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.5. Своевременно разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с уполномоченным представителем от Общего собрания работников Учреждения.

7.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах (Приложение №13).

7.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 5), (Приложение № 7)

7.1.9. Обеспечивать прохождение за счет средств работодателя обязательных периодических медицинских осмотров работниками Учреждения.

7.1.10. Обеспечивать установленные санитарно-бытовые условия в Учреждении в соответствии с требованиями охраны труда.

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

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

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с уполномоченным представителем от Общего собрания работников Учреждения комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Оказывать содействие 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.

7.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2. Работники обязуются:

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

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний и требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Немедленно извещать руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

**8. Обязательства уполномоченного представителя от Общего собрания работников**

 Уполномоченный представитель от Общего собрания работников Учреждения обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

8.3. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Осуществлять контроль над охраной труда в Учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

8.9. Информировать работников Учреждения о своей работе.

8.10*.* Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников Учреждения.

8.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

**Раздел 9. Дистанционная работа**

 9.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использовании для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

 9.2. Дистанционным работником считается Работник, заключивший дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно.

 9.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержание нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Положением о дистанционной работе Учреждения и Трудовым кодексом РФ. Сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, установленные коллективным договором, включая уровень заработной платы.

Предусматриваются следующие формы дистанционной работы:

* Дистанционная работа на постоянной основе;
* Временная дистанционная работа;
* Периодическая дистанционная работа.

**Раздел 10. Ответственность за выполнение условий коллективного договора.**

 10.1. Стороны, подписавшие договор:

* соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
* совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
* осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на Общем собрании работников Учреждения.

 10.2. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

 10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

П о д п и с и :

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя:Заведующий МБДОУ д/с № 58\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.М. Шарова“\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г | От работников:Уполномоченный представитель от Общего собрания работников МБДОУ д/с № 58 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Г. Харитонова “\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.  |