

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 132» муниципального образования города Братска
(МБДОУ «ДС № 132»)

Представитель работодателя
Заведующий МБДОУ «ДС № 132»
Орос Ю.В.
2024 г.



Представитель работников
МБДОУ «ДС № 132»
Крылова К.Н.
« » 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024 – 2027 годы



БРАТСК, 2024

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 132» муниципального образования города Братска и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 132» муниципального образования города Братска (далее – учреждение, МБДОУ «ДС № 132» работодатель) в лице заведующего, действующего на основании Устава, и работники МБДОУ «ДС № 132» (далее – работники), в лице своего представителя Крыловой Ксении Николаевны, действующего на основании решения общего собрания трудового коллектива МБДОУ «ДС № 132» от 01.07.2024.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Основой для заключения Договора являются Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Городское трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в городе Братске на 2022 – 2024 годы, иные нормативные правовые акты, соглашения, содержащие нормы трудового права.

1.5. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями настоящего Договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным настоящим Договором, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и в иных формах социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по

совместительству, а также на работников, не участвовавших в коллективных переговорах и в процедуре принятия (утверждения) Договора.

1.8. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом настоящего Договора всех работников учреждения в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), в служебной командировке, а также отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. Локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также изменения и дополнения к ним, принимаются работодателем с учетом мнения представителя работников МБДОУ «ДС № 132» (статья 8 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется:

1.11.1. обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора;

1.11.2. предоставлять представителю работников не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров;

1.11.3. оперативно рассматривать обращения, предложения представителя работников по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, и не позднее семи рабочих дней предоставлять по ним свой мотивированный письменный ответ;

1.11.4. информировать представителя работников о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления представителю работников копий документов о принятии таких решений в течение пяти рабочих дней со дня их получения от

соответствующего государственного органа;

1.11.5. создавать условия, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Договором.

1.12. Представитель работников обязуется представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права работников на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.13. Представитель работников имеет право на ведение коллективных переговоров, заключение от имени работников соглашений и коллективных договоров, изменений и дополнений к соглашениям и коллективным договорам.

1.14. Представитель работников имеет право направлять работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

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

1.16. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу «01» июля 2024 года и действует по «29» июня 2027 года включительно.

1.17. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.2. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы,

не обусловленной трудовым договором.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- иные документы, предоставление которых предусмотрено законодательством Российской Федерации в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

2.1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) с Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также в процессе трудовой деятельности знакомить работников под подпись со всеми принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Teremok-Oros@mail.ru:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

– при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.1.7. 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, 60.1, 60.2 ТК РФ.

2.1.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Изменение условий трудового договора оформляются путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.1.9. Расторжение трудового договора с работником (увольнение) может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, проведением организационно-штатных мероприятий, включая изменение штатного расписания учреждения, с участием представителя работников;

2.2.2. уведомлять представителя работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

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

Критериями массового высвобождения считать следующие показатели:

а) увольнение 15 и более работников при ликвидации учреждения;

б) увольнение при сокращении численности или штата работников учреждения:

– 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

– 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

– 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

2.2.3. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников с более высокой

производительностью труда и квалификацией.

Помимо перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии по старости);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет и не имеющие дисциплинарных взысканий;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;

2.3. Представитель работников обязуется:

2.3.1. представлять и защищать интересы работников при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (глава 60 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах (глава 61 ТК РФ);

2.3.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.3. рассматривать предоставленные работодателем проекты локальных нормативных актов учреждения и не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме;

2.3.4. рассматривать предоставленные работодателем проекты приказов об увольнении работников, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении (расторжении трудового договора), и в течение семи рабочих дней со дня получения указанных документов направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме;

2.3.5. осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, трудовыми договорами с работниками.

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для работников учреждения - женщин – 36 часов в неделю (статья 320 ТК РФ);

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

– для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени – не более 36 часов в неделю.

3.1.3. По соглашению сторон трудового договора работнику может быть установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя).

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

3.1.4. Работник учреждения с его письменного согласия может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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 выходные и нерабочие праздничные дни только 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 представителя работников.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.5. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

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

3.1.6. При работе с персональным компьютером работникам предоставляются перерывы продолжительностью 15 минут:

- через 2 часа после начала работы;
- через 2 часа после перерыва для отдыха и питания.

3.1.7. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день.

3.1.8. Работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней;
- за работу с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней.

3.1.9. Работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством.

3.1.10. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.1.11. 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. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.1.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время предоставляется работникам:

- в возрасте до 18 лет (статья 267 ТК РФ);
- имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 262.1 ТК РФ).

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

3.1.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

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

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

3.1.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной его оплате либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

3.1.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.1.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (статья 262 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

- 3.2.1. вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- 3.2.2. на основании письменного заявления работника предоставлять 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;

– работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;

– одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году;

– работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы – до 14 календарных дней в году;

– родителям первоклассника – 1 сентября либо другой день начала учебного года в школе;

– для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

3.2.3. предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (статья 319 ТК РФ);

3.2.4. при рассмотрении вопроса о применении к работникам мер материального и нематериального поощрения, представлении работников к награждению отраслевыми, ведомственными и иными наградами, присвоению почетных званий, учитывать мнение представителя работников;

3.2.5. обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.3. Представитель работников обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам организации рабочего времени и времени отдыха работников;

3.3.2. осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. В области оплаты и нормирования труда Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Заработная плата работников учреждения исчисляется в соответствии с положением об оплате труда, действующим в учреждении, с учетом достигнутых а работе результатов.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 число месяца — за первую половину текущего месяца и 30 число следующего месяца за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Работодатель устанавливает компенсационные выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет, которые получили среднее или высшее профессиональное образование и впервые поступили на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения, которая устанавливается в течение первых трех лет работы в образовательной организации в размере:

- в первый год – 30 % оклада;
- во второй год - 20 % оклада;
- в третий год - 10 % оклада.

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются: наличие документа об образовании и квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; работа в образовательной организации по специальности.

4.3. Заработная плата исчисляется 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);
- выплаты стимулирующего характера.

4.4. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

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

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. 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, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

— при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

— при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия

Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.10. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере **20** процентов ставки заработной платы (должностного оклада) п. 4.3.8 отраслевого соглашения.

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

4.12. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК).

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

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

— при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК);

— по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК);

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

— при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК);

— в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК);

— в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. 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.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Производить оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно, а также расходов, связанных с переездом, для лиц, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования города Братска и муниципальных учреждениях города Братска, и неработающих членов их семей. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в организации, а также оплачивать стоимость проезда провоза багажа к месту использования отпуска неработающим членам семей работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником).

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории **за один год** до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК).

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

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

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем работников организации.

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. 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.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

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

6.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

VII. Социальное партнерство. Гарантии деятельности представителя работников

7.1. В целях создания условий для успешной деятельности представителя работников в соответствии со статьёй 32 ТК РФ работодатель обязуется:

7.1.1. соблюдать права и гарантии представителя работников, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором;

7.1.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение представителя работников;

7.1.3. своевременно рассматривать обращения (требования) представителя работников об устранении нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать по ним решения и сообщать представителю работников о результатах рассмотрения и принятых мерах;

7.1.4. не препятствовать представителю работников осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также посещать рабочие места, на которых трудятся работники учреждения;

7.1.5. предоставлять представителю работников по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования учреждения и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата), квалификации, профессиональному образованию, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

7.1.6. предоставлять представителю работников помещение, для хранения документов, проведения заседаний, собраний, спортивных, культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей; обеспечивать хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно по предварительному согласованию с работодателем предоставлять возможность пользования для выполнения общественно значимой работы транспортным средством учреждения, компьютерной и копировальной техникой, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании учреждения.

7.2. Представитель работников обязуется:

7.2.1. представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ;

7.2.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.2.3. организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников учреждения;

7.2.4. информировать работников о своей работе.

7.3. Представитель работников имеет право:

7.3.1. выступать с предложениями о принятии работодателем локальных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;

7.3.2. беспрепятственно посещать рабочие места, на которых трудятся работники учреждения, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде, а также выполнения работодателем условий коллективного договора, соглашений.

7.4. В случае нарушения работодателем, его представителем условий настоящего коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов учреждения представитель работников имеет право направить ему обращение (требование) об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено работодателем в недельный срок.

7.5. Представитель работников, участвующий в коллективных переговорах, в период их ведения не может быть без предварительного согласия уполномочившего его на представительство органа (общего собрания (конференции) работников), подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу или уволен по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (статья 39 ТК РФ).

7.6. Представитель работников, участвующий в разрешении коллективного трудового спора, не может быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу или уволен по инициативе работодателя без предварительного согласия

уполномочившего его на представительство органа (общего собрания (конференции) работников) (статья 405 ТК РФ).

VIII. Обязательства представителя работников

8.1. Представитель работников обязуется представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.

9.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

9.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника

прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

9.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

9.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

9.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

9.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

9.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

9.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

9.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается,

за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

9.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

9.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.