Принят на общем собрании
Трудового коллектива
МАДОУ № 31 «Аистенок»
г. Южно-Сахалинска от 01.04.2024 г.
протокол №2,
Представитель трудового коллектива
Жданова Жданова Е.А.;

с учетом мнения первичной
профсоюзной организации
Председатель профсоюза
Коновалова Коновалова Т.В.

Утвержден:
Заведующий МАДОУ№31
«Аистенок» г. Южно-Сахалинска
М.А.Житких
04 2024

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0B03F629CB500E545C8FA71FA37E30E1
Владелец: Житких Марина Александровна
Действителен: с 31.01.2023 до 25.04.2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
Детский сад комбинированного вида № 31 «Аистенок» г.Южно-Сахалинска
На 2024-2027 годы

2024 г.
г. Южно-Сахалинск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска (далее - Учреждение).
1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- законом Сахалинской области от 30.06.2006 N 67-ЗО «О системе социального партнерства в Сахалинской области»;
- Соглашение о минимальной заработной плате в Сахалинской области между Правительством Сахалинской области, Сахалинским областным союзом организаций Профсоюзов и предпринимателей Сахалинской области.
1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – заведующего дошкольной образовательной организации Житких Марины Александровны (далее – работодатель);
работники дошкольной образовательной организации в лице их представителя – Ждановой Елены Александровны,
председатель первичной профсоюзной организации учреждения – Коновалова Т.В.
1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.
1.6. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.
1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.
1.8. 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 (конференции) работников 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 Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
1.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного 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 коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.
1.10. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.
1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.10.2026 года включительно.
1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (являются обязательным приложением № 1 к коллективному договору).
Нормы профессиональной этики работников организации закрепляются в локальных нормативных актах (Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации и Кодекс профессиональной этики работников образовательной организации).
2.2. Стороны договорились, что:
2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации,

соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (*приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» вступил в силу с 01.09.2023, далее - приказ №196)* .

2.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций[1].

2.3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу предъявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работников, как занимающие должности руководителей и специалистов, так и работающие по профессиям рабочих. Соответственно, в зависимости от должности или профессии их обязанности регулируются должностными либо трудовыми инструкциями (объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего

[1] Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

времени, условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённый на неопределённый срок.

2.3.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам.

2.3.8. По соглашению сторон, заключаемому 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, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового

договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.3.9. Первичная профсоюзная организация учреждения принимает обязательное участие в рассмотрение вопросов связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Работодатель обязан учитывать мнение первичной профсоюзной организации при решении вопросов о сокращении численности или штата учреждения.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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 проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации учреждения.

Уведомление в выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.3.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста в течении 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- одинокие родители, имеющие малолетнего ребенка до 16 лет, либо ребенка-инвалида до 18 лет, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата Учреждения, в связи с чем преимущественное право в отношении них не рассматривается.

2.3.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения *(по согласованию)* выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.13. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного

страхования, для хранения в информационных ресурсах «Фонд пенсионного и социального страхования».
2.3.14. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников в соответствии принятых локальных актов Учреждения по выполнению требований Федерального закона «О персональных данных» от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ.
2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям [2], включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.
2.4.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности).
3.1.2. Для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая для мужчин не может превышать 40 часов в неделю и для женщин не может превышать 36 часов в неделю.
3.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).
Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенностей режима рабочего

[2] Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минпросвещения России от 24.04. 2023 г. № 196.

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

3.1.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

3.1.5. Продолжительность рабочего дня (смены) устанавливается в соответствии с режимом работы работников Учреждения (приложение № 2).

3.1.6. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Допускается привлечение к сверхурочной работе нижеперечисленные категории работников, только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:
- инвалидов,
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет,
- опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет,
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом,
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).
3.1.7. Ночное время — время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.
Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.
К работе в ночное время не допускаются:
- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Могут привлекаться к работе в ночное время нижеперечисленные категории работников, только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).
3.1.8. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. 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 образовательной организации.
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 выборного органа первичной профсоюзной организации.
Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
3.1.9. Привлечение работников организации 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 151 ТК РФ.
3.1.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.
Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).
3.1.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (приложение № 3 к данному коллективному договору).
3.1.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, 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):
- 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.
Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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.
3.1.13. Лицам работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.
Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.
3.1.14. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3 степени 2-й, 3-й или 4-й либо опасным условиям труда обеспечивается право на ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней (ч. 2 ст.117 ТК РФ).

Условие о предоставлении работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должно быть отражено в трудовом договоре (абз.7 ч.2 ст.57 ТК РФ).

Перечень должностей (профессий) работников, для которых установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Работникам, отработавшим на работах с вредными условиями труда не менее 11 месяцев, отпуск предоставляется в полном объеме.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работнику пропорционально отработанному им в соответствующих условиях времени.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество полных месяцев работы в профессиях (должностях, производствах) с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней.

При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

При подсчете количества дней дополнительного отпуска количество календарных дней дополнительного отпуска округляется в пользу работника, остаток менее половины из подсчета исключается.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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)*.

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

3.1.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
3.1.19. Стороны договорились о предоставлении работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу– 1 календарный день;
- рождения ребенка или усыновления – до 5 календарных дней;
- при вступлении в брак работника или его детей – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в связи с проводами детей в армию - до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.
- участникам специальной военной операции - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка – инвалида до 18 лет; одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работнику осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами 1 группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (с. 263 ТК РФ).
3.1.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 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).
Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска.
3.1.21. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.
3.1.22. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.
3.1.23. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.
3.1.24. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.
3.1.25. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.
При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.
3.1.26. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.
Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
3.1.27. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.
3.1.28. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.
Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.
3.1.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
3.2.1. Принимать участие и выражать мнение за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.
3.2.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
3.2.3.В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.
3.2.4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в

соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работникам Учреждения, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ детский сад комбинированного вида № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска, разработанным на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск», утвержденного постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 24.02.2015 № 415-па)

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.3. Днями выплаты заработной платы для работников являются даты:

- за первую половину месяца – 27 число текущего месяца,
- за вторую половину месяца – 12 число месяца, следующего за расчетным.

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

4.4. 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 соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.5. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.6. Заработная труда работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает (в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ детский сад комбинированного вида № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска, разработанным на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск», утвержденного постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 24.02.2015 № 415-па):

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсирующего характера.
- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

4.7. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.
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.
4.8. В соответствии части первой ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
4.9. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника и работодателя с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Замена временно отсутствующего воспитателя является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем по соглашению с работодателем с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.
4.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель, по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
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. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест указан в приложении № 4 к настоящему Коллективному договору.
4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.
4.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.14. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы *(иной режим рабочего времени)*, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.
4.15. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтверждённые документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удалённой работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удалённой работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.
4.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:
5.1.1. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативно-правовыми актами.
5.1.2. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными законодательными актами.
5.1.3. Своевременно и в полном объеме перечисляет за работников страховые взносы в Единый Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России).
5.1.4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.
Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ).
Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
При этом вышеперечисленные работники, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку,

привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом (ст.264 ТК РФ).

5.1.5. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник, вернувшись к работе, обязан предъявить справку о прохождении диспансеризации, выданную медицинским учреждением в официальном порядке.

5.1.6. Работник и неработающие члены семьи работника имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), на основании Решения городского Собрания города Южно-Сахалинска от 25.05.2005 № 919/108-05-2 «О положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Сахалинской области и работающих в организациях, финансируемых за счет средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск».

5.1.7. Оформление отпуска по уходу за ребенком (ст.256 ТК РФ). По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

5.18. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора соблюдаются в соответствии ст.261 ТК РФ.

6. 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

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.3. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в соответствии с утвержденным Положением (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 776.

6.1.4. Приобрести за счет собственных средств и выдать работникам средства индивидуальной защиты и смывающие средства (далее - СИЗ/СС), прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством о техническом регулировании порядке, согласно утвержденным им нормам выдачи, а также:

- ознакомить работника под роспись с перечнем выдаваемых ему СИЗ, который должен содержаться в инструкции по охране труда для работника или ином акте работодателя, с выдачей их на руки работнику для изучения при проведении инструктажа по охране руда (приказы Минтруда РФ от 29.10.2021 № 773н, от 29.10.2021 № 772н);
- информировать работников о полагающихся им СИЗ/СС согласно Нормам и способах выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае хранения СИЗ у работников в нерабочее время (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 766н);
- организовать хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации, ремонт и замену СИЗ в период эксплуатации;
- обеспечить уход (стирку, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ (ст. 221 ТК РФ);
- отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке СИЗ, применение которых является для него обязательным (статья 76 ТК РФ), а также не допускать работника к выполнению работ без обеспечения СИЗ, в неисправных СИЗ или в СИЗ загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 766н).

6.1.5. Организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию (применению) СИЗ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464). Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей (отстранять от работы) без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

6.1.6. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку в соответствии с Положением и утвержденным перечнем (реестром) выявленных опасностей, для каждой из которых фиксируются результаты

оценки уровня профессионального риска, связанного с каждой опасностью (приказы Минтруда РФ от 28.12.2021 № 926, от 31.01.2022 № 36);
6.1.7. Организовать учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с утвержденным в Учреждении порядком, ознакомление должностных лиц с порядком учета микроповреждений, а также информирование работников о действиях при получении микротравмы (приказ Минтруда РФ от 15.09.2021 № 632н);
6.1.8. Обеспечить наличие правил, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах, а также инструкций по охране труда для работника, которые разрабатываются исходя из его должности или профессии, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы с соблюдением требований к порядку их разработки и содержанию, утверждённых приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 772н (с 01.01.2023г.).
6.1.9. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, согласно статье 224 ТК РФ комиссией по охране труда, которая является составной частью СУОТ у работодателя и работа которого строится на принципах социального партнерства (приказ Минтруда РФ от 22.09.2021 № 650н).
6.1.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
6.1.11. Проводить за счёт собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, в том числе:
- проводить работникам, занятым на работах во вредных условия труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных условиях труда (последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводить один раз в 5 лет) приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н.
6.1.12. Вести реестр (перечень) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также обеспечить доступ к актуальным редакциям таких нормативных актов в информационных уголках по охране труда;
6.1.13. Информировать работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации (приказы Минтруда РФ от 29.10.2021 № 773н, от 17.12.2021 № 894). В Учреждении следующие способы (формы) информирования:
- ознакомление работника при приёме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника, информация об условиях труда (в случае, если работник принимается на работу с вредными условиями труда, указываются характеристики условий труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда);
- ознакомления работников с результатами СОУТ на их рабочих местах под роспись в карте СОУТ;
- ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях под роспись в картах оценки профессиональных рисков утвержденных приказом от 31.03.2022 г № 95/1-о «О завершении проведения оценки профессиональных рисков» на рабочих местах;
- ознакомление работника под роспись с требованиями: должностной инструкции, инструкции по охране труда, перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ, требованиями

локальных нормативных актов работодателя по охране труда, с выдачей их работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте.
6.1.14. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
6.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, а также расследование профзаболеваний в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
6.1.16. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
6.1.17. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
6.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место исходя из его должности или профессии, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы с соблюдением требований к порядку их разработки и содержанию, утверждённых приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 772н (с 01.01.2023г.) с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).
6.1.19. Ежегодно разрабатывать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда с учетом Примерного перечня ежегодного реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 771н, предусмотрев на эти цели финансовые средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
6.1.20. Проводить информационно-методическую работу по профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников, родителей воспитанников. Содействовать в распространении и продвижении Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе в сфере труда.
6.1.21. Обеспечить условия и охрану труда женщин согласно со статьей 253 ТК РФ, в том числе:
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
-ограничить тяжелые физические работы, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы в соответствии с приказом Минтруда России от 14.09.2021 № 629н, а также работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда, которые закреплены с 01.01. 2021 разделом VII Санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда (СП 2.2.3670-20), утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 и будут действовать до 1 января 2027 года.

6.1.22. Установить контроль за состоянием условий охраны труда в образовательном учреждении и за выполнением соглашения по охране труда, согласно статье 224 ТК РФ комиссией по охране труда, которая является составной частью СУОТ у работодателя и работа которого строится на принципах социального партнерства (приказ Минтруда РФ от 22.09.2021 № 650н).

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

При соблюдении требований охраны труда:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. 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.

6.2.4. 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 профессионального заболевания (отравления).

6.2.5. 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. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:
7. 1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.
7.2. Работодатель по согласованию с представительным органом трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.
7.3. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
7.4. Работникам, проходящим профессиональное обучение, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством.
7.5. Повышать квалификацию педагогов не реже, чем один раз в три года.
7.6. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
7.7. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).
7.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые и в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием). Финансирование по согласованию с вышестоящими органами управления.
7.9. За работниками, направленными на повышение квалификации с отрывом от работы, сохраняется их место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.
7.10. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При этом если работник ежедневно возвращается к месту жительства, суточные не выплачиваются. Если же он остается в месте командировки, то расходы по найму жилого помещения ему возмещаются в общеустановленном порядке.
7.11. Расходы по проживанию, стоимость проезда учитываются и возмещаются только при наличии подтверждающих документов.
7.12. Создавать условия для прохождения педагогическим работником аттестации в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и по её результатам устанавливать работникам повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

8.1. Представитель работников представляет интересы всех Работников, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль его реализации.
8.2. Представитель работников проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований пожарной безопасности и иных локальных актов,обеспечивающих нормальное функционирование образовательной организации.
8.3. Представитель работников имеет право участвовать в работе Наблюдательного совета учреждения, в том числе по утверждению доплат стимулирующего характера каждому работнику образовательной организации.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также, соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).
9.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.
9.3. Стороны договорились рассматривать с учетом мнения представителей работников следующие вопросы:
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК).
9.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а

также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

10.2. Работодатель размещает в течение 10 рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

10.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под подпись.

10.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение 7 календарных дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Агентство по труду и занятости Сахалинской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.5. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАДОУ № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска;
- приложение № 2 - Режим работы работников МАДОУ № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска;
- приложение № 3 - Перечень должностей педагогических работников, имеющих право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска;
- приложение № 4 - Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест;
- приложение № 5 - Перечень должностей, подлежащих периодическому медицинскому осмотру;
- приложение № 6 - Перечень профессий и должностей, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства;
- приложение № 7 - Перечень профессий и должностей на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и нормы выдачи таких средств;
- приложение № 8 - Соглашение по охране труда работодателя и работников на 2024-2027 года.