

От работодателя:
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 5»

В.О. В.О. Миняева
« 03 » марта 2020 г.

М.П.



От работников:
Представитель работников
«Детский сад № 5»

И.О.Александрова
« 3 » марта 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 5 г. Окуловка»
на 2020-2023 год

Администрации Окуловского муниципального
района

Зарегистрировано № 59 от 19.05.2020 г.

Главный специалист - эксперт
по трудовым споркам Окуловского района
И.В. Степанов



УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
« 03 » марта 2020 года
Протокол № 2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице заведующего муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Окуловка» Миняевой Валентины Олеговны

Работники учреждения в лице их представителя – Александровой Ирины Олеговны, младшего воспитателя МАДОУ «Детский сад № 5».

1.3. Предметом настоящего Договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного Договора распространяется на всех Работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Окуловка» независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.5. «Работодатель» и «Работники» обязуются предпринимать усилия к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости избежания конфронтации между коллективом и администрацией.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Основные права и обязанности работников по настоящему договору определяются статьёй 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

2.1. Работники учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены статьями 63-84 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами всех уровней;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы в соответствии со статьями 134-155 ТК РФ;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днём в порядке и на условиях, которые установлены статьями 108-128, 263 ТК РФ;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами всех уровней, уставом, локальными нормативными актами учреждения и настоящим договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении настоящего договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (статьи 381-397, 398-419 ТК РФ), иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсацию морального вреда в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование и социальную поддержку, предусмотренные законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, отраслевым соглашением, коллективным договором;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ, настоящим договором и трудовым договором.

2.2. Все работники учреждения обязуются:

- честно и добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
- выполнять установленные плановые показатели работы, нормы труда, повышать эффективность труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать устав учреждения, правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору), локальные нормативные акты, действующие у работодателя;
- своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения работодателя, указания непосредственного руководителя, связанные с производственной необходимостью;
- систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности, по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, требования производственной санитарии и гигиены;
- уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы;
- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества, и к имуществу других работников;
- эффективно использовать технические средства, бережно относиться к оборудованию и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам;
- экономно и рационально использовать сырьё, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке и чистоте;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), имуществу других работников;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу учреждения;
- своевременно (за один час до начала работы) извещать непосредственного руководителя или работодателя о невозможности явки на работу в целях принятия необходимых мер для замены временно отсутствующего работника;
- способствовать созданию благоприятного морального климата и рабочей обстановки в ДОУ;
- вести себя достойно на работе и в общественных местах, соблюдать Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Окуловка», быть внимательным и вежливым с коллегами по работе, родителями (законными представителями), обучающимися;
- не разглашать персональные данные работников и пользователей, защищать их в соответствии с законодательством РФ;
- не использовать и не передавать сведений, не совершать действий, которые могут нанести ущерб учреждению или повлиять на его авторитет;
- не разглашать охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.3. Основные права и обязанности работодателя по настоящему договору определяются статьёй 22 ТК РФ, в том числе работодатель:

- соблюдает законодательство о труде и охране труда, обеспечивает соблюдение условий трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, коллективного договора и дополнительных соглашений к нему;
- предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором и должностной инструкцией;
- обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- организует труд работников для обеспечения эффективного развития учреждения, выполнения уставных целей и задач учреждения;
- обеспечивает соблюдение трудовой дисциплины, выполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- способствует созданию в коллективе работников деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживая и развивая инициативу и активность работников, обеспечивая их участие в управлении учреждением, предусмотренными действующим трудовым законодательством РФ, уставом и иными локальными нормативными актами учреждения;
- обеспечивает безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; содержание в надлежащем состоянии помещений учреждения; обеспечивает современными техническими средствами, оборудованием, материалами, инвентарем, инструментами все рабочие процессы; создаёт условия для роста производительности труда работников;
- совершенствует организацию оплаты труда работников, выдаёт заработную плату и другие материальные выплаты в установленные сроки;

- обеспечивает условия для повышения квалификации работников, создаёт условия для совмещения работы с учёбой;
- ведёт коллективные переговоры, а также заключает коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством;
- предоставляет представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- знакомит работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполняет предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивает штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривает представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивает бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсирует моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- обеспечивает гарантии при временной нетрудоспособности работников;
- исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5. Работодатель имеет право:

- управлять работой учреждения и действиями работников в пределах действующего законодательства и предоставленных учредителем и уставом полномочий;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- давать устные указания, распоряжения, издавать приказы, обязательные для исполнения всеми работниками учреждения;
- оценивать качество труда работников, регулярно проводить аттестацию персонала;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания в соответствии со своими полномочиями и ТК РФ;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих

интересов и вступать в них.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения-отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) на неопределенный срок.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, **показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг**, а также меры социальной поддержки.

Трудовой договор (эффективный контракт) - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Срочный трудовой договор заключается для замещения должности временно отсутствующего работника, для выполнения временной (сезонной), срочной работы; работы, выходящей за рамки основной деятельности учреждения в соответствии со статьёй 59 ТК РФ.

3.3. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта) и должностной инструкции.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в статьях 72-74 ТК РФ.

3.4. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, а также настоящим договором.

3.5. Работодатель при приёме на работу знакомит работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим договором, должностной инструкцией под роспись согласно статье 68 ТК РФ.

3.6. Работодатель обязан заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в

соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

3.7. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, согласно пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, работодатель выплачивает увольняемым работникам выходные пособия в соответствии с размерами и сроками, установленными статьёй 178 ТК РФ.

3.8. В заключении трудового договора может быть отказано только по мотивам, связанным с деловыми качествами работника, в случае несоответствия его профессионального уровня, образования квалификационным требованиям и (или) профессиональному стандарту, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора:

- женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- людям предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора исполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), графиком сменности, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- Воспитатель, педагог-психолог - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы
- Воспитатель логопедической группы - не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы
- Учитель-логопед - не более 20 часов в неделю за ставку заработной платы
- Музыкальный руководитель - не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы
- Инструктор по физической культуре - не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере 4%.

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться **неполное рабочее время** (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Сторожам предусмотрено введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет один квартал.

4.8. Для всех работников ДООУ (кроме сторожей) устанавливается пятидневная рабочая неделя двумя выходными – суббота и воскресенье. Сторожам устанавливается рабочая неделя по графику сменности.

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

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

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать

работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работ на территории и др.), допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.13. Работники учреждения могут привлекаться к таким работам в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. Работодатель может, с письменного согласия работника, поручить ему выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату путём совмещения профессий (должностей) в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.1. Временем отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены),
- ежедневный (междусменный) отдых,
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых),
- нерабочие праздничные дни,
- отпуска.

5.2. Работодатель предоставляет работникам два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является суббота и воскресенье (кроме сторожей).

5.3. Работодатель предоставляет работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания (обеденный) в размере тридцати минут. Обеденный перерыв в рабочее время не включается.

Размер перерыва для отдыха и питания (обеденного) может быть изменён по письменному заявлению работника, но продолжительность его не может быть менее тридцати минут и более двух часов.

Стороны договорились, что работникам дополнительно предоставляются два оплачиваемых перерыва по пятнадцать минут каждый в течение первой и второй половины рабочего дня (смены) и не в ущерб производственной деятельности.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст.334 ТК РФ)

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 7 календарных дней.

5.7. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.8. Работники за первый год работы в учреждении имеют право на отпуск по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

Работники отдельных категорий, в соответствии со статьёй 122 ТК РФ, имеют право на отпуск ранее шести месяцев непрерывной работы:

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, усыновившие ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.9. Стороны договорились, что по соглашению сторон и другим работникам может быть предоставлен отпуск ранее шести месяцев с начала непрерывной работы (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации»).

5.10. 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 четырнадцати календарных дней.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику продлевается или переносится в случаях, предусмотренных статьёй 124 ТК РФ.

5.14. При наличии санаторной путёвки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика отпусков по заявлению работника.

5.15. Стороны договорились, что с учётом производственной необходимости и по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен ему вне графика.

5.16. Работникам, имеющим льготы в соответствии со статьёй 262 ТК РФ, представляются четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

5.17. Стороны договорились, что работникам предоставляются при наличии денежных средств дополнительные, оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- вступление в брак – один рабочий день;
- смерть супруга, родителей или детей – три рабочих дня.

5.18. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях и на срок, предусмотренный статьями 128, 173, 174, 263, 286 ТК РФ.

5.19. Работодатель может предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника на срок, установленный по соглашению между работником и работодателем.

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1. Предоставлять работникам отпуск с без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- регистрации брака самого работника 5 дней
- на похороны близких родственников - 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны - 35 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;
- работающим инвалидам - 60 дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами

5.20.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

6. АТТЕСТАЦИЯ

Аттестация педагогических работников учреждения проводится в соответствии Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд. Основной формой вознаграждения работников учреждения за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы является заработная плата, выплачиваемая в денежной форме в рублях.

7.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 5» (Приложение № 2)

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

7.4. Зарботная плата выплачивается два раза в месяц пропорционально отработанному времени за первую и вторую половину месяца в установленные сроки – 5 и 20 числа каждого месяца, в исключительных случаях не позднее 3 дней установленных чисел путём перечисления на лицевые счета работников в кредитной организации (банке) за счёт работодателя.

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

7.5. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника в письменной форме (расчётном листке):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.6. В заработную плату включаются оклады (должностные оклады), которые устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов работников, входящих в профессионально-квалификационные группы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Окуловка»

7.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

7.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.9. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждения система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам). Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются в размере и порядке в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Окуловка»

7.10. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией
- При присвоении почетного звания – со дня присвоения

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.11. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.12. По результатам работы учреждения, при наличии средств, производится премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Окуловка». Факт выплаты премии и её размер зависят от финансовой возможности учреждения и является правом, а не обязанностью руководителя.

7.13. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения, оказывается материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Окуловка»

7.14. Работникам, выезжающим в командировки, выплачиваются суточные и командировочные расходы в соответствии со статьёй 168 ТК РФ.

7.15. Работодатель оплачивает время вынужденного приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней в размере средней заработной платы.

7.16. Работникам, уходящим в отпуск, оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

7.17. Работодатель направляет на обучение с отрывом от производства членов комитетов (комиссий) по охране труда с сохранением средней заработной платы.

7.18. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа и другие случаи, оплачивается согласно ТК РФ

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия.

Работодатель обеспечивает охрану труда работников в соответствии со статьями 211-231 ТК РФ, в том числе:

8.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности и промсанитарии, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

8.3. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.4. Работодатель проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.5. Работодатель ежегодно разрабатывает план мероприятий (соглашение по охране труда, программу), направленный на улучшение условий и охраны труда на предприятии и обеспечивает его реализацию.

8.6. Работодатель обеспечивает создание комиссии по охране труда, создает необходимые условия для ее деятельности.

8.7. Работодатель проводит специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

8.8. Работодатель проводит замеры сопротивления изоляции электропроводки.

8.9. Работодатель проводит первичные, повторные, внеплановые и иные виды инструктажей по охране труда согласно установленным срокам или видам работ;

8.10. Работодатель информирует работников о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий;

8.11. Работодатель организует обучение один раз в три года ответственных лиц учреждения основам охраны труда, пожарной безопасности в специализированных учебных центрах, оплачивая учёбу из средств учреждения;

8.12. Работодатель организует обучение один раз в пять лет ответственных лиц учреждения по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в специализированных учебных центрах, оплачивая учёбу из средств учреждения;

8.13. Работодатель выделяет средства на мероприятия по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне из источников и в размерах согласно статье 226 ТК РФ, другим нормативным правовым актам;

8.14. Работодатель освобождает работников, которые обязаны пройти периодический

медицинский осмотр, от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований.

8.15. Работодатель предоставляет работникам, пожелавшим пройти диспансеризацию в медицинских организациях, два рабочих дня с сохранением средней заработной платы.

Работники несут ответственность за нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности, гражданской обороны и обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ требования в этой области, в том числе:

- правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходят обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, пожарной безопасности;
- немедленно извещают своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о произошедшем несчастном случае.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ И МЕДИЦИНСКИЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель:

- перечисляет своевременно страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в Фонд социального страхования и Пенсионный фонд;
- ежегодно предоставляет индивидуальные сведения по персонифицированному учёту.
- обеспечивает оплату листов нетрудоспособности работников из средств Фонда социального страхования и фонда оплаты труда учреждения;
- организует, по договорённости с лечебными организациями, периодические медицинские осмотры согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 13.12.2019) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда";
- оказывает содействие лечебным организациям в проведении диспансеризации работников;
- оказывает, при наличии финансовой возможности, работникам учреждения единовременную материальную помощь в соответствии с пунктом 2.8. «Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Окуловка».

9.2 Работники учреждения обязуются проходить периодические медицинские осмотры согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 13.12.2019) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

10. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

10.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров и переподготовки кадров для нужд учреждения.

10.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

10.3 Работодатель обязуется:

10.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

10.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.167-168 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения и по направлению учреждения или органов управления образованием; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Сторона, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

11.2. Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, в отдельных случаях договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

11.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника

11.4. Работники возмещают работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается:

-реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

12. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА И АДМИНИСТРАЦИИ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ КОЛЛЕКТИВА

12.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с коллективом руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

12.2. Представитель коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых локальных нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких актов. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты актов, разрабатываемых представителем коллектива, и сообщать мотивированные ответы.

12.3. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем коллектива.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

13.1. Настоящий коллективный договор заключен на три года.

Он вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. По истечении этого срока стороны имеют право продлить коллективный договор на срок не более трех лет или заключить новый.

13.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

13.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.4. Работодатель и представитель коллектива за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников.

При необходимости внесения дополнений, изменений в коллективный договор, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения, которые рассматриваются второй стороной в 7- дневный срок.

Доработанные поправки, дополнения, вносимые в коллективный договор, в период его действия, утверждаются на собрании трудового коллектива, оформляются отдельным документом, направляются в семидневный срок со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Реорганизация предприятия, а также смена руководителя не является основанием для изменения или отмены действия по этим причинам коллективного договора.

Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте и разделе 14

14. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2. Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Окуловка»

Приложение № 3 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами

Приложение № 4 перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.