

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад №13 «Сказка»,
на 2022 -2024 годы*

Коллективный договор принят на Общем собрании трудового коллектива
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №13 «Сказка».

Протокол Общего собрания от « 10 » декабря 2021 г. № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете
экономического и территориального развития администрации
муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район»
Забайкальского края.

Регистрационный № 20 от « 13 » 12 2021 года.

Консультант Отдела экономики и регулирования тарифов Сургутская О.Ю.

О.Ю. Сургутская
(подпись)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 -2024 годы

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад №13 «Сказка» (далее – ДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами Договора являются: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №13 «Сказка», именуемое далее «Работодатель», в лице заведующего, Блохиной Елены Георгиевны, действующего на основании Устава, и работники в лице своего представителя, председателя Совета трудового коллектива, Ермолаевой Виктории Витальевны, уполномоченного представлять интересы всех работников ДОУ в коллективных переговорах именуемый далее «Работники», представительный орган Работников.

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

1.3. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.5. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

2. Трудовой договор.

Профессиональное обучение

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у

Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовой договор содержит обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий нельзя допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, Договором.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с ДОУ.

Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в

соответствии с приказом Министерства образования и науки России.¹

2.7. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по плану образовательной деятельности, образовательным программам или количество воспитанников, групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации ДООУ.

2.8. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ДООУ, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74ТК РФ).

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Правилами

¹ Приказ Министерства образования и науки России¹ от 22.12.2014 № 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»

внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, иными локальными нормативными актами, действующими в ДООУ, настоящим Договором (ст. 68 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 ТК РФ.

2.13. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации Работодатель принимает меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.14. Работодатель сообщает представительному органу Работников в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях Работников – также не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют Работники:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; Работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (статья 179 ТК РФ).

2.16. Работник, увольняемый в связи с ликвидацией ДООУ, сокращением численности или штата Работников ДООУ, имеет право на время для поиска работ не более 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка, согласуя время ухода с Работодателем.

2.17. С учетом мнения представительного органа Работников определяются формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

2.18. Педагогические работники проходят дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.²

2.19. В случае направления Работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы.

2.20. Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем, предоставляются гарантии и компенсации

2.21. Работодатель должен содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Заработная плата устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса РФ, настоящего Договора, Положения об оплате труда работников ДОУ, финансируемых из краевого бюджета, Положения об оплате труда работников (кроме педагогических) ДОУ иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения представительного органа Работников и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ).

² Подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 Трудового кодекса РФ

3.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в рублях, путем перечисления денежных средств на лицевые счета каждого Работника для перевода на пластиковую карту банка России.

Днями выплаты заработной платы являются: **13 и 28 числа текущего месяца.**

Устанавливаются следующие соотношения частей заработной платы: 28 числа месяца выплачивается 40% заработной платы за текущий месяц, а 13 числа - оставшаяся сумма заработной платы за предыдущий месяц.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выдать накануне этого дня (ч. 6 ст. 136 ТК).

При выплате второй части заработной платы Работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);

- доплаты и надбавки компенсационного характера: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

3.4. 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.

3.5. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего Работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период

с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.142 ТК РФ).

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в ДОУ (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания: со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при переводе на другую должность;
- при изменении специфики работы.

3.10. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается Работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

Работникам ДОУ, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

3.11. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается всем категориям Работников ДОУ в соответствии с Положением об оплате труда.

3.12. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат определяются в соответствии с локальным актом принятым ДОУ.

3.13. Компетенцию ДОУ по установлению Работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты Договора:

- на установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заведующему ДОУ определить 5 % от общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты ДОУ;

- на установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего определить 10 % от общего объема стимулирующих выплат ДОУ;

- 85% от объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера остальным Работникам распределяются пропорционально 70/30 % соответственно между педагогическими работниками и учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу, согласно финансированию из местного и краевого бюджетов.

3.14. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств, Работодатель вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить или отменить их.

3.15. Материальная помощь Работникам ДОУ может оказываться из фонда экономии в соответствии с Положением о материальной помощи работникам ДОУ.

3.16. За дни нахождения в командировке Работнику выплачивается средний заработок (ст. 167 ТК РФ).

Находясь в служебной командировке, Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя (ст.168 ТК РФ).

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

3.18. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на стимулирующие выплаты, что фиксируется в локальных нормативных актах ДОУ.

3.19. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям,

являющихся рабочим временем педагогических и других работников ДООУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

Период отмены образовательного процесса педагогическим работникам льготный стаж не засчитывается.

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

3.21. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. 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 ДООУ определяется Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, планом образовательной деятельности, графиками работы, согласованными с представительным органом Работников.

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

Вследствие особого характера труда рабочий день младших воспитателей и помощников воспитателей может быть поделен на части так, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной еженедельной продолжительности работы. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа Работников (ст. 104 ТК РФ).

4.3. Для педагогических Работников ДООУ в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени³:

- 36 часов в неделю: воспитателю, педагогу – психологу;
- 20 часов в неделю: учителю – логопеду;
- 24 часа в неделю: музыкальному руководителю;
- 25 часов в неделю: воспитателю, работающему непосредственно в группе компенсирующей направленности с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю: инструктору по физической культуре.

4.4. Для Работников ДООУ устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями (воскресенье, суббота) в неделю (ст. 100 ТК РФ).

4.5. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия представительного органа Работников.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.6. В летний период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ДООУ может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени (ст. 72.2 ТК РФ).

4.7. Работодатель обязан согласовывать с представительным органом Работников перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.8. 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 непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДООУ.

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 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 представительного органа Работников ДООУ.

³ Приказ 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»

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.9. Привлечение Работников ДООУ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника с дополнительной оплатой и соблюдением ст. 99 ТК РФ.

4.10. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ.

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

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

4.11. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется⁴:

- заместителю заведующего и педагогическим работникам продолжительностью **42 календарных дня**;

- воспитателям, учителям - логопедам, работающим полный рабочий день в группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья продолжительностью **56 календарных дней**.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДООУ, 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 (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

⁴ Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Работодателем по согласованию с представительным органом Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

4.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **8 календарных дней** предоставляется всем Работникам ДООУ, независимо от их должности и специальности, за работу в особых климатических условиях, для районов, приравненных к районам Крайнего Севера.⁵

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

4.15. 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 (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.⁶

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

⁵ Ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

⁶ П. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению Работника ДООУ, может быть заменена денежной компенсацией.

4.17. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

4.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

4.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст.128 ТК РФ).

4.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.⁷

4.21. Представительный орган Работников обязуется:

4.21.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства, Договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений,

⁷ Подп. 4 п. 5 ст. 47 Федерального Закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 Трудового Кодекса РФ

локальных нормативных актов, по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

4.21.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

4.21.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

5.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

5.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

5.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

5.1.6. Организовать специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда и обеспечить его поэтапное выполнение в соответствии с Положением о специальной оценке условий труда в ДОУ.

5.1.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

5.1.8. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

5.1.9. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием здания, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также

безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

5.1.10. Беспрепятственно допускать представителей уполномоченного органа Работников для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.1.11. Привлекать представителей уполномоченного органа Работников к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного и производственного назначения: помещений и оборудования.

5.1.12. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в помещениях Работодателя.

5.1.13. Обеспечить безопасные подходы к зданию и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш здания и территории Работодателя.

5.1.14. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.1.15. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты, предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

5.2. Представительный орган Работников обязуется:

5.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.2.2. Заслушивать на заседаниях результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

5.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

5.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

5.2.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

5.2.6. Оказывать практическую помощь Работникам в защите их права

на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6. Содействие занятости Работников

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

6.2.2. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.3. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее двух часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

6.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

6.4. По желанию Работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебная организация находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

7. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

7.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя ДООУ.

7.3. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.7. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

7.8. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

7.9. Контроль за исполнением Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

РАБОТОДАТЕЛЬ:
Заведующий МАДОУ
детский сад №13 «Сказка»
_____ /Е.Г. Блохина/

«__» _____ 20__ г.

РАБОТНИК:
Председатель Совета
трудоу коллектива
МАДОУ детский сад №13 «Сказка»
_____ /В.В. Ермолаева/

«__» _____ 20__ г.

