

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения «Шатровский детский сад №2»

УТВЕРЖДЁН

на общем собрании трудового коллектива

МКДОУ «Шатровский детский сад №2»

«12» апреля 2021 г. Протокол № 3

Заведующий МКДОУ «Шатровский
детский сад №2»

Председатель первичной
профсоюзной организации



Ж.В. Подаруева



Т.В. Угрюмова

«12» апреля 2021 года

«12» апреля 2021 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Шатровский детский сад 2» (далее – детский сад).
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Конституция Российской Федерации;
 - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Устав детского сада;
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя – руководитель детского сада (далее – работодатель) заведующий Жанна Викторовна Подаруева;
 - работники детского сада в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Татьяна Витальевна Угрюмова (в дальнейшем – Работники).
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников детского сада, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти рабочих дней после его подписания.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств сторон коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников детского сада.
- 1.13. Ежегодно в конце года представители сторон информируют работников на собрании трудового коллектива о ходе выполнения коллективного договора.
- 1.14. Настоящий коллективный договор заключается в 3-х экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3 лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст.59 ТК РФ, а также иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.
- 2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).
- 2.3. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.4. При приеме на работу, до подписания трудового договора (эффективного контракта), работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом детского сада, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.6. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа работодателя о приеме на работу.
- 2.7. Заключение трудового договора (эффективного контракта) с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст.331 ТК РФ)
 - 2.7.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие средне профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Право на занятие иных должностей в детском саду имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Права, обязанности и ответственность работников детского сада устанавливаются законодательством РФ, Уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами детского сада, должностными инструкциями и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.
 - 2.7.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта),

за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме в двух экземплярах.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение режима работы детского сада, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовых функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

2.9. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в детском саду работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трёх месяцев, для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора (эффективного контракта) на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается (ст.70 ТК РФ) для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, заключающих трудовой договор (эффективный контракт) на срок до двух месяцев;
- педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора (эффективного контракта).

2.12. Сообщать представителю Профкома в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

- 2.12.1. Считать массовым для учреждений (организаций) увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.
- 2.12.2. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.
Кроме перечисленных в ст.179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- предпенсионного возраста;
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 2.12.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
- 2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать 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), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).
- 2.14. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст.15 ТК РФ.
- 2.15. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.
- 2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными федеральными законами.
- 2.17. Представитель Профкома обязуется осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд детского сада.
- 3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива, для принятия локальных нормативных актов.
- 3.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п.5 ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 ТК РФ).

- 3.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.187 ТК РФ).
- 3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл.26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- 3.6. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития детского сада.
- 3.7. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с законодательством.
- 3.8. Организовывать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.
- 3.9. Создать для этих целей в детском саду аттестационную комиссию (п.2 ст.49 Федерального закона №273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включить – представителя трудового коллектива.
- 3.10. Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с представителем трудового коллектива.
- 3.11. В целях проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности готовить представления по согласованию с Профкомом, вносить представления в аттестационную комиссию.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

- 4.1. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником может быть, расторгнут на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.
- 4.2. Днем прекращения трудового договора (эффективного контракта) во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность).
- 4.3. Работодатель обязуется уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

- 4.4. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.5. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.6. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.7. При появлении новых рабочих мест в детском саду, в т.ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. №536, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами (эффективными контрактами), расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с трудовым коллективом детского сада.
- 5.2. Для руководителя, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда Министерством образования и науки РФ определены продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601):
 - продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается методистам и педагогам-психологам;
 - норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
 - норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям;
 - норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается руководителю по физическому воспитанию;
 - норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;

- норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, осуществляющими обучение, воспитание, а также присмотр и уход за воспитанниками.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов (ст.333 ТК РФ).

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

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

5.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.113 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа детского сада.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, гололед, землетрясение, эпидемия или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.12. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива.

5.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При

этом инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной день или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

- 5.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника (ст.153 и ст.113 ТК РФ)
- 5.15. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.16. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.
- 5.17. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со ст.99 ТК РФ. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ.
- 5.18. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).
- 5.19. Работником предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.
- 5.20. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива детского сада не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником (ст.123 ТК РФ).
- 5.21. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.22. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями 121 Трудового кодекса РФ с учетом категории работников:
 - педагогические работники – 42 или 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г.№466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», в том числе работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью - 56 календарных дней в группах с детьми с ОВЗ (воспитатель, а также принимающие непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, физинструктор);
 - несовершеннолетние – 31 календарных дней;
 - музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания – 42 календарных дня;
 - инвалиды – 30 календарных дней;
 - иные работники – 28 календарных дней.
- 5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен работодателем или перенесен на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:
 - временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.124 ТК РФ).
- 5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.25. 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 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; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. №169).
- 5.26. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).
- 5.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия, за исключением работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.28. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).
- 5.29. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
- 5.30. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 5.31. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.
- 5.32. Работникам детского сада, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
- 5.33. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней (ч.2 ст. 117 ТК РФ).
- 5.34. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй

статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

5.35. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.36. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч.2 ст.92 ТК РФ).

5.37. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней в год;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

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 (ст. 128 ТК РФ).

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;
- свадьбой детей - 3 календарных дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 календарных дня;

5.38. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска до одного года».

5.39. Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца до начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

5.40. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению. Указанный отпуск не может быть разделен на части. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период длительного отпуска, включаются в число календарных дней отпуска.

5.41. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

- 5.42. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.43. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с организацией питания воспитанников.
- 5.44. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1. Оплата труда работников детского сада осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Курганской области, муниципальными нормативными актами Шатровского района, а также локальными актами детского сада.
- 6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующей в детском саду системой оплаты труда.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
- 6.4. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующим за истекшим месяцем.
- 6.5. При совпадении дня с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме, выдается расчетный листок на руки за оплачиваемый период, с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - размер иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - размер и оснований произведенных удержаний;
 - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 6.7. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации.
- 6.8. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной на всей территории Российской Федерации (ст.1 Федерального закона от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»)
- 6.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:
- ставки заработной платы оклады (должностные оклады);
 - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
 - выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ «Шатровский детский сад №2».

- 6.10. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (ст.149 ТК РФ).
- 6.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, в локальных нормативных актах либо коллективном договоре, трудовом договоре (эффективном контракте) в зависимости от результатов специальной оценки условий труда.
- 6.13. Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда (ст.147 ТК РФ).
- 6.14. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).
- 6.15. 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.
- 6.16. 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 (ст.142 ТК РФ).
- 6.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от 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 (ст. 236 ТК РФ).
- 6.18. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), осуществляется, в том числе при наличии следующих оснований:
- 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, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (эффективного контракта), (гл.10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

7.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты.

7.2.4. Выплачивать выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора (эффективного контракта) по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) в соответствии со ст.178 ТК РФ.

7.3. Обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыка здорового образа жизни и здорового питания. Содействует проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствует профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников детского сада.

7.4. Обеспечивает организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.2. Работодатель обязуется:

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

- 8.2.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.
- 8.2.3. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.
- 8.2.4. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 8.2.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом трудового коллектива.
- 8.2.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 8.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ и заключением комиссии, проводившей специальную оценку условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 8.2.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 8.2.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.2.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.2.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.2.12. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.2.13. Обеспечивать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (п.11 ФЗ от 03.07.2016 №313-ФЗ).
- 8.2.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование все работающих по трудовому договору (эффективному контракту) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 8.2.15. Согласно ст.219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, предусмотренном ст.92,117 и 147 ТК РФ.
- 8.2.16. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.
- 8.3. Работники обязуются:
 - 8.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
 - 8.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Незамедлительно извещать руководителя детского сада, либо старшего воспитателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

IX. ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ

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

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

X. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- в целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества;
- мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня;
- привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях;
- содействие в виде материального и нематериального стимулирования наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающим молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЧЛЕНА ПРОФСОЮЗА

11.1. Выборный орган трудового коллектива детского сада обязуется:

- представлять и защищать права и интересы трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- осуществлять контроль за охраной труда в детском саду;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников детского сада, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- принимать участие в аттестации работников детского сада на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии детского сада;
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников детского сада;
- осуществлять контроль за распределением выплат стимулирующего характера.

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

12.1. Стороны договорились:

12.1.1. Разъяснять условия коллективного договора работникам детского сада.

12.1.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

12.1.3. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

12.1.4. Не реже 2 раз в год проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия – отчитываться о его выполнении, на общем собрании трудового коллектива МКДОУ «Шатровский детский сад №2».