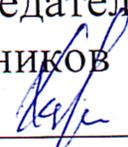
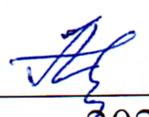
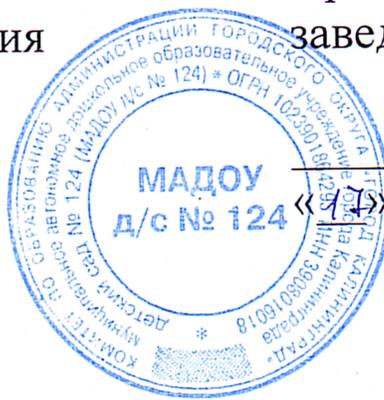


Представитель работников –
Председатель Общего собрания
работников


О.К. Харина
«17» мая 2024 г.

Представитель работодателя –
заведующий МАДОУ д/с № 124


Н.В. Бортник
«17» мая 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного

учреждения города Калининграда детского сада № 124

на 2024-2027 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.01.08.

92000.92400.10304

«21» мая 2024 г.


Ф.И.О. С.М. Матвеев

Калининград
2024

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее — КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Калининграда детском саду № 124 (далее – ДООУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – стороны).

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице заведующего Бортник Натальи Викторовны.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя (далее – Представитель работников) Хариной Ольги Константиновны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего КД являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников ДООУ.

1.4. КД сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ДООУ, изменения типа ДООУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим ДООУ (далее – Работодатель).

Изменение и дополнение КД производятся по взаимному согласию сторон, оформляются приложением к КД и являются его неотъемлемой частью.

Раздел 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, внесения изменений и его прекращение определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условия трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Количество рабочих часов работникам устанавливается работодателем согласно нормам рабочего времени в неделю.

Количество рабочих часов работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменено с согласия работника.

2.5. Количество рабочих часов не может быть уменьшено по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.6. Количество рабочих часов работников больше или меньше нормы часов устанавливается с их письменного согласия.

Уменьшение или увеличение количества рабочих часов педагогических работников в течение учебного года возможны только с письменного согласия работника:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или окончания указанного отпуска.

2.7. Количество рабочих часов на выходные и нерабочие праздничные дни планируется согласно графику работы.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, количества часов работы по учебному плану, образовательных программ, проведение эксперимента, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся 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.

2.9. 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.

2.10. Работодатель обязан при подписании трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями,

уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

2.11 Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.3.2. Обеспечивать право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. Работникам, проходящим подготовку, должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения

образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Калининградской области, на первую и высшую квалификационную категорию и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие базовые оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.4. В целях сохранения и развития кадрового потенциала ДООУ, эффективного участия молодежи в его работе, усиления социальной защищенности молодых педагогов:

- закреплять педагогических наставников за педагогами, не имеющими опыта работы, в течение трех лет их работы в ДООУ;

- учитывать критерии осуществления педагогического наставничества и доплаты педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда ДООУ в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детского сада № 124 (далее - Положение об оплате труда);

- содействовать планомерному повышению квалификации молодых педагогов;

- предусмотрена ежемесячная надбавка (доплата) к базовому окладу молодому специалисту в течение первых двух лет работы в ДООУ.

Молодой специалист (педагог) – работник ДООУ после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования (при получении среднего или высшего образования впервые), впервые поступивший на работу в образовательное учреждение по полученной специальности и проработавший в ДООУ не более 2 лет по полученной специальности.

Раздел 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. В области заработной платы стороны договорились:

4.2.1. Оплата труда производится на основании «Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ д/с № 124».

4.2.2. Заработную плату выплачивать в денежной форме (рублях).

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актам.

4.2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Калининградской области. В случае если уровень минимальной заработной платы работника меньше, производится доплата до уровня минимальной заработной платы в Калининградской области, установленного в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Калининградской области.

4.2.4. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: 14 числа месяца, следующего за отчетным, и 28 числа текущего месяца (распоряжение главы администрации городского округа «Город Калининград» от 11.03.2009 г. № 68-р «О финансировании заработной платы и других первоочередных расходов бюджета городского округа «Город Калининград») по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке с использованием национальной платежной системы карт «МИР».

Заработная плата за первую половину месяца (с 1 по 15(14) число) рассчитывается и выплачивается за фактически отработанное время, в пределах нормы часов по производственному календарю, с предварительным удержанием налога на доходы физических лиц. Начисление и оплата часов сверх нормы, совмещения, совместительство и прочие производится при расчете заработной платы за месяц.

4.2.5. Базовые (должностные) оклады работникам устанавливаются работодателем ДОУ на основании базовых ставок и повышающих коэффициентов по занимаемой должности (при наличии) с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

4.2.6. Работодатель устанавливает самостоятельно постоянные доплаты, стимулирующие постоянные доплаты и стимулирующие разовые доплаты работникам ДОУ.

4.2.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены КД.

4.2.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы).

4.2.9. В целях снижения социальной напряженности в ДООУ:

- обеспечивать зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, при соблюдении предельного соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников;

- обеспечивать принцип равной оплаты за труд равной ценности, а также не допускать какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формировать размер базовых (должностных) окладов, ставок заработной платы, не допуская установление различных размеров базовых (должностных) окладов, ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференцировать размеры оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- устанавливать размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ДООУ;

- определять размеры выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера базового (должностного) оклада, установленного работнику за исполнение им должностных обязанностей за календарный месяц;

- определять размеры выплат стимулирующего характера, в т.ч. размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

- осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, 35% базовой ставки за каждый час работы в ночное время.

4.2.10. Работодатель вправе устанавливать работникам доплаты к базовым ставкам за срочность выполняемой работы.

4.2.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ (кладовщик, кухонный рабочий);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (повар, кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту белья);

- повышение оплаты труда – не менее 4% базовой ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (младший воспитатель, повар, кладовщик, кухонный рабочий).

4.2.12. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

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

4.2.13. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) воспитанников, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, считать работой сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.2.14. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц;
- за выполнение срочных, важных, неотложных работ;
- в связи с государственными праздниками;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

4.2.15. Юбилеям (50, 55, 60, 65) производить единовременную выплату в размере 10 тысяч рублей.

4.2.16. Установить систему материальной помощи в следующих случаях:

- смерти работника или его ближайших родственников;
- длительного прохождения лечения работника в стационаре и перенесенной операции;
- рождения ребенка;
- жизненной экстремальной ситуации.

4.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также денежной сумме подлежащей выплате.

4.4. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.5. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за десять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

4.7. Локальные нормативные акты ДОУ, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения Собрания.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

4.8. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы литературой и документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

4.9. Гарантии и компенсации

4.9.1. Работникам, направленным на повышение квалификации, переподготовку, для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы осуществляется оплата командировочных расходов при сохранении среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

4.9.2. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

4.9.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам работодатель предоставляет дополнительное отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и

размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177).

Раздел 5

ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками ДООУ работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику, Представителю работников, центру занятости населения Калининградской области не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников ДООУ может привести к массовому увольнению работников — работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет центру занятости населения Калининградской области и Собранию информацию о возможном массовом увольнении.

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

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

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ДООУ, сокращения объемов труда, при ухудшении финансово-экономического положения ДООУ.

5.3. При сокращении численности или штата работников ДООУ преимущественное право на оставление на работе, помимо категории, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- проработавшим в организации более 10 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- осуществляющим, обучение в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает прием новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

5.6. При появлении новых рабочих мест в ДОУ работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из ДОУ в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников ДОУ.

5.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 6 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОУ определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Режим рабочего времени и времени и времени отдыха работников ДОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему КД).

6.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.3. Продолжительность рабочего дня (смены) рабочее время работников ДОУ определяется Правилам внутреннего трудового распорядка.

Группы ДОУ функционируют в режиме полного дня (12-часового пребывания), сокращенного дня (10-часового пребывания).

6.4. Продолжительность рабочего дня для административно – управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала (за исключением кладовщика, кухонного рабочего) определяется из расчета 40-часовой недели в соответствии с графиком работы.

График работы утверждается заведующим ДООУ и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

6.5. Изложить в следующей редакции: «Для некоторых работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю):

воспитатель	36
педагог-психолог	36
инструктор по ФК	30
музыкальный руководитель	24
учитель-логопед	20
для работников, являющихся инвалидами I и II группы	не более 35.

6.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать 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 восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по соглашению между работником и работодателем, женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения должностных обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов.

6.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу заведующего ДООУ с письменного согласия работника.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами ежедневной работы (смены). Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (ст. 99 ТК РФ).

Оплата сверхурочной работы производится согласно ст. 152 ТК РФ.

6.10. Привлечение работника к выполнению работы, не предусмотренной его должностными обязанностями, допускается только с письменного распоряжения работодателя и письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

Для административно – управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; заведующему, заместителю заведующего (по ВМР), педагогическим работникам – 42 календарных дня.

6.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (согласно ст. 117 ТК РФ) по результатам специальной оценки условий труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней для следующих должностей: повар.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском полностью.

6.13. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.13.1. Длительный отпуск педагогическому работнику предоставляется без сохранения заработной платы.

6.13.2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МАДОУ.

6.13.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению. Заявление о предоставлении длительного отпуска

работник должен предоставить заведующему МАДОУ не позднее, чем за 2 недели до его начала.

В заявлении педагогический работник должен указать конкретный срок (но не более 1 года) отпуска. В случае, если срок составляет менее одного года, работник имеет право на предоставление оставшейся части длительного отпуска какое – либо другое время.

6.13.4. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает руководитель МАДОУ не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления и оформляется приказом.

6.13.5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

6.13.6. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации дошкольного образовательного учреждения.

6.13.7. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом.

Длительный отпуск не продлевается, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

6.13.8. Педагогический работник обязан предупредить заведующего МАДОУ за две недели в письменной форме о прерывании длительного отпуска.

6.13.9. Время длительного отпуска, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, засчитывается в стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим не позднее чем за две недели до наступления календарного года, по согласованию с работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летнего периода.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 ТК РФ.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

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

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

6.16. 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 в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

6.17.1. Работникам по их письменному заявлению предоставляются оплачиваемые дни отдыха – в день вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции COVID-19, совпадающий с рабочим днем, а также в следующий за ним день, если он является рабочим.

6.18. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках работы, графике отпусков.

Раздел 7 ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда и обеспечение безопасности образовательного процесса – система сохранения жизни и здоровья работников и воспитанников в процессе их трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Совершенствовать работу, направленную на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

7.1.2. Ежегодно предусматривать средства и расходы ДООУ для осуществления мероприятий по охране труда (в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии со ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.4. Обеспечивать обучение, проверку знаний по охране труда специалистов и уполномоченных по охране труда, повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности в установленные сроки.

7.1.5. Обеспечить:

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

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по гигиеническому обучению, оплату личных санитарных книжек с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, прививок, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.1.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также переведенными на другую работу работникам ДОУ проведение вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим проводит заместитель заведующего (по АХР). Для педагогических работников проводит указанные инструктажи заместитель заведующего (по ВМР).

Организовать проверку знаний работников ДОУ по охране труда на начало учебного года.

7.1.7. Установить единовременное денежное пособие в размере 10 тысяч рублей работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- смерти работника;
- получения работником инвалидности.

7.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, присоединяемый к ежегодному отпуску;

- повышенная оплата труда в размере 4 процента базовой ставки;
- сокращенная продолжительность рабочего времени.

7.2. Продолжать работу по улучшению условий и охраны труда работников.

7.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать заведующего или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном

случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 8 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Ходатайствовать о выделении направления в дошкольное учреждение детям работника.

8.2. Работникам, направленным на повышение квалификации, переподготовку, для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы осуществляется оплата командировочных расходов при сохранении среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

8.3. В случае смерти работника, близких родственников оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, материальную помощь в размере 10 тысяч рублей.

Раздел 9 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

9.1. Безвозмездно предоставить Представителю работников помещения для проведения заседаний, а также другие условия для обеспечения деятельности общего собрания.

9.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности ДОУ для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

9.3. Предоставлять Представителю работников по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам с учетом требований законодательства о защите персональных данных.

Раздел 10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течении его срока действия принимаются на общем собрании работников простым

большинством голосов (протокол заседания Общего собрания работников МАДОУ д/с № 124 № 2 от 08.04.2024 г.).

10.2. Защита трудовых прав и свобод, рассмотрение и разрешение трудовых споров осуществляется согласно раздела XIII ТК РФ.

10.3. В течение срока действия коллектива договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

В случае реорганизации ДОУ права и обязательства переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового или внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

10.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Представителя работников о финансово-экономическом положении ДОУ, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

10.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства и Министерством социальной политики.

10.8. Настоящий Договор заключен сроком на четыре года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.