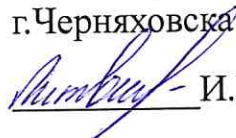


СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета органа
общественной самодеятельности
МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №5»
г.Черняховска

 И.В.Литвиненко

10 января 2025 года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад
комбинированного вида №5»
г. Черняховска

 В.А. Ковалёва

10 января 2025 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №5» г. Черняховска
на 2025 - 2027г.г.

Черняховск
2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии органа общественной самодеятельности.
10. Обязательства органа общественной самодеятельности.
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида №5» г. Черняховска (далее – Учреждение) устанавливающий взаимные обязательства между работниками и в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Ковалёвой Виктории Анатольевны (далее – работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя - Председателя Совета органа общественной самодеятельности (далее СООС) Литвиненко Ирины Вячеславовны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации , иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 нормами трудового права, соглашениями.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Работники имеют право уполномочить орган общественной самодеятельности представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Председатель органа общественной самодеятельности обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании сотрудников не реже одного раза в год.

1.17. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с СООС.

1.18. Стороны обязуются обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.19. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.20. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.21. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- учет мотивированного мнения органа общественной самодеятельности;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально- экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2.Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у

работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция - точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора; виды компенсационных и стимулирующих выплат.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст.331 ТК РФ).

2.7. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- по инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение образовательных программ) при продолжении

работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности квалификации или должности (ст. 74,162 ТК РФ).

2.8.В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, не позднее, чем за два месяца, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение №1*), должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении (ст.68 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязан обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности работника формируются в электронном виде.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 336 ТК РФ).

2.12. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. (ст. 312.9 ТК РФ).

2.13. Работодатель обеспечивает трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по

контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии со специальностью.

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование

соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Содействовать проведению аттестации педагогических работников (на первую, высшую квалификационную категорию) в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.3.6. Организовывать аттестацию педагогических работников, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности один раз в пять лет.

В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации может послужить основанием увольнения педагогического работника в соответствии с п.3 ст.81 ТК РФ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечивать полную стабильную занятость и использование Работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.2. Уведомлять орган общественной самодеятельности 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 (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) органа общественной самодеятельности (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Работодатель не должен допускать расторжение трудового договора с работником по сокращению численности или штата работников в период временной нетрудоспособности и в период отпуска.

Трудовой договор не может быть расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников со следующей категорией работников:

- беременной женщиной;
- женщиной, имеющей ребенка или детей в возрасте до трех лет;
- одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида – до 18 лет;
- работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте 18 лет;
- родители, если кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающих трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- двух работников из одной семьи одновременно.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (5 и менее лет Федеральный закон от 03.10.2018г. №350);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.5.2. Высвобождаемым 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.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) органа общественной самодеятельности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором (продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»), приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами Учреждения.

5.4. Неполное рабочее время— неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

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

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом, категориями работников, установленных ст. 259 ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) органа общественной самодеятельности не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.9. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 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).

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 года №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.11. При наличии у работника путевки на санитарно-курортное лечение по медицинским показаниям ежегодный отпуск (часть отпуска) предоставляется в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

Отдельным категориям работников в случаях предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.12. При наличии финансовых возможностей по заявлению педагогического работника (за исключением беременной женщины) та часть его отпуска за каждый год, которая превышает 28 календарных дней, можно заменить денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5. 13. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (по результатам специальной оценки по условиям труда);

б) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (*приложение 2*).

5.10.2. Предоставлять дополнительные дни отдыха работникам в соответствии со ст.262 ТК РФ:

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению, а также до 24-х дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году (накопленные дни).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

5.10.3. Предоставлять дополнительные дни отдыха работникам в соответствии со ст.186 ТК РФ:

Предоставлять работнику оплачиваемые дополнительные дни отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5.10.4. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни работникам:

- а) предпенсионерам для прохождения диспансеризации 2 рабочих дня с сохранением заработной платы (для прохождения диспансеризации работник получает выходной на основании письменного заявления, при этом дни освобождения согласовываются с работодателем);
- б) работающим пенсионерам для прохождения диспансеризации работник получает один выходной в три года на основании письменного заявления, при этом дни освобождения согласовываются.

5.10.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 календарный день;

Предоставлять дополнительные дни отдыха работникам в соответствии со ст.262 ТК РФ:

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (ст.263 ТК РФ);
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

5.10.6. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст.335 ТК РФ, приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется в следующем порядке:

- а) продолжительность непрерывной педагогической работы, периоды работы, учитываемые при определении продолжительности непрерывной педагогической работы определяются в соответствии с порядком предоставления педагогическим работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до года, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644;
- б) Продолжительность длительного отпуска устанавливается по соглашению сторон (работника и администрации), но не может превышать срока до 1 года;
- в) длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом работодателя;
- г) длительный отпуск на части не разделяется;
- д) длительный отпуск сроком до одного года может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- е) в случае временной нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, длительный отпуск не продлевается на срок временной нетрудоспособности;
- ё) длительный отпуск сроком до одного года предоставляется и работающим по совместительству работникам.
- ж) педагогический работник вправе досрочно прекратить длительный отпуск, письменно известив работодателя за 7 календарных дней до предполагаемой даты выхода на работу;
- з) дополнительный длительный отпуск сроком до одного года не оплачивается;
- и) за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность);
- к) за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем педагогической нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество обучающихся (количество групп);
- л) во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

5.10.7. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

5.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.12. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, праздничные дни.

5.13. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, перерыв в рабочее время не включается.

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

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

5.15. В течение рабочего времени на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда:

- дворнику;
 - работникам, занятым с персональной электронно-вычислительной машиной.
- Предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов включаются в рабочее время.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Калининградской области, муниципальными нормативными локальными актами, Положением о системе оплаты труда в Муниципальном автономном образовательном учреждении «Детском сад комбинированного вида №5» г. Черняховска (приложение №3).

6.3. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.4. Оплата труда работников Учреждения формируется заведующим Учреждением на календарный год, исходя из муниципального задания в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств.

6.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы, установленного в Калининградской области), при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Размер минимальной заработной платы в Калининградской области» (ст.133.1 ТК РФ, Закон Калининградской области от 03.12.2007 №191 «О порядке установления размера минимальной заработной платы в Калининградской области»).

6.6. Базовый нормативный оклад предусматривает оплату труда педагогических работников Учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за выполнение нормы рабочего времени, установленной Постановлением Правительства РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется между педагогическими работниками, учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом Учреждения в пределах выделенного финансирования.

6.8. Из стимулирующей части молодые педагоги, окончившие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование по очной форме обучения получают доплату к заработной плате на протяжении трех лет со дня вступления в должность в размере 2000 рублей.

6.9. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии Учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением об оплате труда.

6.10. При наличии стимулирующей части ФОТ:

- премировать работников по итогам работы (периодическое и/или разовое).

- производить единовременную выплату юбилярам (50,55,60,65,70 лет), а также к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, ко Дню дошкольного работника.

6.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 30 числа текущего месяца- первая часть заработной платы (исходя из должностного оклада из расчета часовой тарифной ставки за отработанное время с 1-го по 15-числа и 15 числа следующего за текущим месяцем— вторая часть заработной платы (включая все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, исключая первую часть заработной платы) в соответствии со ст.136 ТК РФ.

6.12. Оплата труда производится в безналичной форме, переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст.136 ТК).

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

6.14. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании проведения специальной оценки по условиям труда (в рублях или в процентном отношении к должностному окладу) (*приложение №4*).

6.16. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада), рассчитанного за час работы (*приложение №5*).

6.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.19. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов) педагогическим работникам за работу с детьми ОВЗ: за работу в группе компенсирующей направленности для воспитанников с задержкой психического развития, за работу в логопедических пунктах, а также за работу в группах раннего возраста (*приложение №5*).

6.20. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.21. Работникам выплачивается материальная помощь в случае смерти близких родственников (родителей, детей), супруга (супруги) в размере 5000 рублей. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов. Членам семьи умершего работника предоставляется материальная помощь в размере 5000 рублей на основании письменного заявления с приложением подтверждающих документов.

6.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

8.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда (*Приложение №6*). Финансировать

мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на предоставление работ, оказание услуг.

8.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по его результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (не реже чем 1 раз в 5 лет).

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами (*приложение 7*).

8.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) органа общественной самодеятельности (ст. 214 ТК РФ).

- 8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.
- 8.14. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16. Обеспечить прохождение работниками обязательных медицинских осмотров в установленные сроки за счет средств работодателя.
- 8.17. Работники Учреждения имеют право на одноразовое питание (обеда) в Учреждении (платно). Обед работников состоит из первого блюда, хлеба. Норма питания работников определяется нормой питания детей дошкольных групп. Начисление платы за питание производится бухгалтерией Учреждения на основании табелей учета работников.

9. Гарантии членов органа общественной самодеятельности

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.
- 9.2. Орган общественной самодеятельности осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) с органом общественной самодеятельности в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Работодатель предоставляет органу общественной самодеятельности необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.
- 9.5. Работодатель предоставляет органу общественной самодеятельности в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

9.6. Члены органа общественной самодеятельности могут включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда, и других (ст. 52-53 ТК РФ).

9.7. Работодатель с учетом мнения органа общественной самодеятельности рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10. Обязательства органа общественной самодеятельности

Орган общественной самодеятельности обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов органа общественной самодеятельности по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов органа общественной самодеятельности в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №5» г. Черняховска (приложение 1).
2. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска (приложение 2).
3. Положение об оплате труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №5» г. Черняховска (приложение 3).
4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании специальной оценки условий труда) (приложение 4).
5. Перечень компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы (должностных окладов) работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №5» г. Черняховска (приложение 5).
6. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение 6).
7. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение санитарной одеждой, специальной одеждой и СИЗ (приложение 7).
8. Перечень профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии со ст. 221 ТК РФ и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н. (приложение 8).