


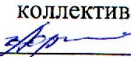
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида «Родничок» Первомайского района

Принят на общем собрании
коллектива МАДОУ «Родничок»
« 30 » 11 . 2023 г.

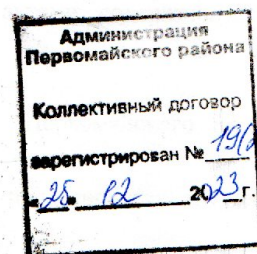
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2026 г.г.

От работодателя:
Заведующий МАДОУ «Родничок»

Н.Н.Сухно

От работников:
Представитель трудового
коллектива
 А.М.Афанасьева

с. Первомайское - 2023 г.



СОДЕРЖАНИЕ

Разделы Коллективного договора

1. Общие положения.
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.
4. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Охрана труда.
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.
8. Заключительные положения.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАДОУ «Родничок» Первомайского района.
2. Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ «Родничок» Первомайского района
3. Положение об установлении и распределении стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Родничок» Первомайского района.
4. Положение о системе управления охраной труда в МАДОУ «Родничок» Первомайского района.
5. Перечень должностей работников МАДОУ «Родничок», занятых на работах с вредными условиями труда, которым установлены доплаты.
6. Соглашение по охране труда.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 1.2. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей (статья 40 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами настоящего КД являются:

Работодатель в лице заведующего МАДОУ «Родничок» Первомайского района Сухно Натальи Николаевны.

Работники МАДОУ «Родничок» Первомайского района в лице представителя трудового коллектива Афанасьевой Анны Михайловны.

1.5. Предмет договора.

Предметом настоящего КД являются установленные нормы по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.6. При разработке, принятии и выполнении настоящего КД стороны обязуются руководствоваться основными принципами социального партнерства (статья 24 ТК РФ).

1.7. Действие КД распространяется на всех работников МАДОУ «Родничок» Первомайского района, работающих на момент заключения данного договора и вновь принимаемых.

1.8. КД заключен на 3 года, и вступает в силу с 1 декабря 2023г.

После истечения срока КД, стороны заключают новый договор. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более 3 лет.

1.9. КД сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации учреждения.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации КД сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ). При смене формы собственности организации сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Изменения и дополнения в КД (статья 44 ТК РФ), повышающие уровень прав и гарантий работников в течение срока действия, производятся только по взаимному согласию представителей сторон, подписавших договор с внесением изменений и дополнений в КД, с последующей регистрацией и доведением до сведения всех работников под роспись.

1.11. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Работодатель обязуется размножить принятый коллективный договор и довести его до работников не позднее одного месяца со дня подписания сторонами. Полный текст коллективного договора хранится:

- У заведующего МАДОУ «Родничок» Первомайского района.
- У представителя трудового коллектива.

1.15. Данный КД, в течение 7 дней направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (статья 50 ТК РФ).

1.16. Для подготовки проекта КД работодатель совместно с представителем трудового коллектива учреждения создает комиссию. Состав комиссии, срок её работы, гарантии и компенсации членам комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.17. Контроль над выполнением КД осуществляется представителями Сторон, подписавшими договор.

1.18. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу информацию и документы по любым интересующим Стороны вопросам на основании запроса соответствующей стороны (статья 51 ТК РФ).

1.19. Отчет о выполнении настоящего КД рассматривается на общем собрании работников МАДОУ «Родничок» Первомайского района не реже одного раза в год.

1.20. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставлении необходимой информации,

необоснованный отказ от заключения (изменения) КД, нарушение или невыполнение принятых обязательств (статья 54, 55 ТК РФ).

1.21. В период действия настоящего КД стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок, разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайней меры их разрешения - забастовок.

Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МАДОУ «Родничок» Первомайского района, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.10. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.11. Обеспечить уведомление работников и прием заявлений о переходе на электронные трудовые книжки.

2.2.12. Выборные представители трудового коллектива обязуется осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Оплата труда

3.1.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях):

- наличными средствами через кассу учреждения по расчетно – платежной ведомости;
- путем перечисления на указанный работником счёт в банке, на основании личного заявления. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.1.2. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые 15 дней в сроки (статья 136 ТК РФ):

- за первую половину месяца - 23 числа текущего месяца пропорционально отработанному времени;
- за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 8 числа последующего месяца. Выдавать каждому работнику накануне выплаты заработной платы расчётный листок с указанием всех видов выплат, причитающихся работнику за соответствующий период, а также размеров и оснований удержаний и общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.1.3. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАДОУ «Родничок» Первомайского района (Приложение № 2 к Коллективному договору) и индексируется одновременно с индексацией заработной платы работникам муниципальных учреждений Первомайского района.

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

3.1.6. 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. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.1.7. Оплату отпуска производить в полном размере не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

3.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с «Перечнем должностей работников МАДОУ «Родничок» Первомайского района, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлены доплаты». (Приложение № 5 к Коллективному договору).

3.1.9. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных трудовым кодексом или иными федеральными законами (статья 137 ТК РФ).

3.1.10. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, установленных в законодательстве, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения выборных представителей трудового коллектива МАДОУ «Родничок» Первомайского района (статья 371 ТК РФ).

3.1.11. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

3.1.12. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится по соглашению сторон трудового договора (статья 151, статья 60.2. ТК РФ).

3.1.15. Оплата времени простоя производится работнику работодателем в соответствии со статьёй 157 ТК РФ.

3.2. Нормирование труда:

3.2.1. Работодатель обязуется вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Локальные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются с учетом мнения представителей трудового коллектива детского сада. О введении новых норм работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

3.3. Гарантии и компенсации:

3.3.1. Работникам, направляемым на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177 ТК РФ).

3.3.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно ТК РФ (статей 178, 180 ТК РФ).

Раздел 4. Занятость, подготовка и дополнительное профессиональное образование, условия высвобождения работников

4.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В

случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учётом мнения выборного представителя трудового коллектива.

4.2. Работодатель обязуется принять меры при появлении угрозы сокращения штата или численности работников учреждения:

- по внутреннему перемещению работников и по ограничению приёма граждан на работу (приостанавливает найм новых работников) в детский сад, кроме случаев замещения вакансии, требующей особой профессиональной подготовки;

- по ограничению совместительства или полного отказа от привлечения совместителей;

- по сокращению продолжительности рабочей недели или рабочего дня с согласия работника, с оплатой труда пропорционально отработанному времени, вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев;

- по организации дополнительных рабочих мест, оказанию платных услуг;

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.5. Критерии массового увольнения определяются в территориальном соглашении о социальном партнерстве.

4.6. Соблюдать права, гарантии и преимущества работников, которые установлены для случая сокращения численности или штата работников ТК РФ и иными федеральными законами (статья 179 ТК РФ). Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, имеют право работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- работники, проработавшие в учреждение более 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия ветеран труда и Почетными грамотами;

- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.7. Предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников, не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.8. При сокращении численности или штата работников не увольнять одновременно двух членов семьи.

4.9. Работникам, уволенным в соответствии со статьёй 81 п.2 ТК РФ (по сокращению численности или штатов работников организации), предоставляются следующие социальные гарантии:

- увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 ТК РФ.

4.11. Работникам, проходящим подготовку и дополнительное профессиональное образование, работодатель 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.

4.1. Предоставлять работникам право профессионального обучения по программам подготовки и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) с сохранением за ним места работы(должности) средней заработной платы по месту работы.

4.14. Работники имеют право на прохождение независимой оценки квалификации в форме аттестации.

4.15. Проведение аттестации педагогических работников организовывается в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения России от 24.03.2023 № 196.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Для работников МАДОУ «Родничок» устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МАДОУ «Родничок» Первомайского района (Приложение № 1 к коллективному договору).

5.2. Для руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для женщин 36 часов в неделю, для мужчин 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается следующая продолжительность рабочего времени на 1 ставку:

- 36-часовая рабочая неделя:
воспитатели, педагог-психолог, старший воспитатель.

- 30-часовая рабочая неделя:
инструктор по физической культуре.

- 24-часовая рабочая неделя:
музыкальный руководитель.

- 20-часовая рабочая неделя:
учитель-логопед.

-18-часовая рабочая неделя:
педагог дополнительного образования.

5.4. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущество третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастроф, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного представителя трудового коллектива.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 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 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статья 99 ТК РФ).

5.5 Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе работника в случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком;
- одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет;
- одному из родителей, имеющему ребёнка – инвалида, в возрасте до 18 лет;

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93, 256 ТК РФ).

Режим работы устанавливается с учетом пожеланий работника и условий работы детского сада.

5.6. Продолжительность труда работников, принятых специально для работы в ночное время, уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (статья 96 ТК РФ).

5.7. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания, время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (статья 108 ТК РФ).

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (Приложение № 5 к коллективному договору).

5.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ).

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 334 ТК РФ). Воспитателю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу по дополнительному образованию, старшему воспитателю предоставляется очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня; педагогам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья - продолжительностью 56 календарных дней.

5.11. Работодатель может предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем (статья 263 ТК РФ).

По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам

- имеющих двух или более детей до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы;
- инвалиду.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. 5.12.

Педагогическим работникам не чаще, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется на основании личного заявления отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года.

Если имеются двое и более желающих, то отпуска предоставляются по усмотрению работодателя с учетом интересов деятельности образовательного учреждения (статья 335 ТК РФ).

5.13. Режим рабочего времени, отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору), графике сменности,

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию

с представителем трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы ежегодный основной оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (статья 122 ТК РФ).

5.16. Руководитель может предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника (статья 124 ТК РФ):

- при получении путевки для санаторно-курортного лечения;
- в других случаях с учетом производственной возможности, по согласованию с выборным представителем трудового коллектива.

5.17. По письменному заявлению работника та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.18. По взаимному соглашению работодателя и работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

5.20. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 195 ТК РФ).

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами РФ в области охраны труда гарантирует право Работников МАДОУ «Родничок» на охрану труда в процессе трудовой деятельности и обязуется обеспечить:

6.1.1. Контроль над соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.1.3. Выявление опасностей и профессиональных рисков; регулярное осуществление анализа и оценки профессиональных рисков;

6.1.4. Обучение работников использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

6.1.5. Учет и анализ причин и обстоятельств, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников

6.1.6. Осуществление комплекса мероприятий по охране труда в организации.

6.1.7. Проведение специальной оценки условий труда.

6.1.8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.9. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (Ст.214 Трудового Кодекса РФ).

6.1.10. Обеспечение режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.11. Своевременную выдачу и замену Работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, действующих в соответствии с установленными нормами (ст.221 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением).

6.1.12. Своевременную выдачу смывающих и дезинфицирующих средств на основании ст.221 ТК РФ, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами».

6.1.12. Обеспечение для всех поступающих на работу лиц проведение инструктажа по охране труда, организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со стажировкой на рабочем месте и проверкой знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ (ст. 212,225 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 о «Порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

6.1.13. Проведение периодического обучения и проверки знаний по охране труда рабочих, специалистов, руководящих работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (Постановление правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 о «Порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

6.1.14. Организацию проведения в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований); обязательных медицинских освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.15. Предоставление работникам одного дополнительного выходного дня для прохождения диспансеризации раз в три года. Сотрудникам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам предоставлять ежегодно два дня отдыха для диспансеризации.

6.1.16. Обеспечение инструкциями по охране труда по должности всех работающих в Учреждении;

6.1.16. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительного отпуска, присоединяемого к основному.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве с разработкой мероприятий по их предотвращению. (Ст. 227-231 Трудового кодекса РФ, Приказ Минтруда России от 20.04.2022 N 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве).

6.2.2. Обеспечить санитарно-гигиенические условия для предупреждения производственного травматизма, профессиональных и простудных заболеваний работников, своевременную подготовку помещений, зданий, территории в осенне-зимний период.

6.2.3. Обеспечить бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и оборудования. (Ст. 212,223 Трудового кодекса РФ).

6.2.4. Проводить вакцинацию (прививки), по предписанию органов здравоохранения.

6.2.5. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве. (Ст.212 ТК РФ, ФЗ от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.2.6. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда. (Приказ Минтруда России № 894 от 17 декабря 2021 г. «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»).

и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.7. Обеспечить создание

6.2.8.

Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, осуществлять их регулярный анализ и оценку.

6.2.9.

Обеспечить обучение работников по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

6.2.10. Учитывать и

рассматривать причины и обстоятельства событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Раздел 7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение двух лет уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе его 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 в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- при выходе его 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 в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.3. Работникам оказывается материальная помощь из фонда экономии заработной платы. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основе письменного заявления работника.

7.4. Материальную помощь оказывать в случаях:

- в связи с заключением брака работника – 1000.00 рублей;

- юбилей (50,55,60 и далее через каждые 5 лет) – 3000.00 рублей;

- нетрудоспособность свыше 3 месяцев подряд в связи с заболеванием – 3000.00 рублей.

Материальная помощь работникам выплачивается с учетом районного коэффициента.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него КД, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

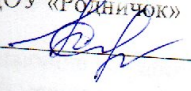
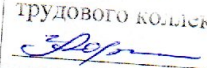
8.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КД, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

8.4. При приёме на работу до подписания трудового договора работодатель или его представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим КД.

От работодателя:

От работников:

Заведующий МАДОУ «Родничок»  Н.Н.Сухно «28» 11. 2023г.	Представитель трудоу коллектива МАДОУ «Родничок»  А.М.Афанасьева «30» 11. 2023г.
---	---

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430313

Владелец Сухно Наталья Николаевна

Действителен с 16.04.2024 по 16.04.2025