

Заведующий
МАДОУ «ЦРР — детский сад №39»

Айликова О.В.

«04» 12 2023 г.

М.П.



От трудового коллектива:
Председатель профсоюзного
комитета
первичной организации
профессионального союза
МАДОУ «Центр развития ребёнка
— детский сад №39»

Будай Н.В.

Будай Н.В.

«04» 12 2023 год.

ПРИНЯТ:

общим собранием трудового коллектива

МАДОУ «ЦРР — детский сад №39»

Протокол № 1/н от «04.12» 2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Центр развития ребёнка — детский сад №39»

г. Великий Новгород

Регистрационный номер 56

Дата регистрации 14.12.2023.

Отдел охраны труда и трудовых отношений

Комитета по социальным вопросам

Администрация Великого Новгорода

О.Н. Мельникова

Юридический адрес:

Великий Новгород,

ул.Б. Московская., дом 21 А

ИНН 5321054046

КПП 532101001

БИК 44959698

Великий Новгород, 2023

1. Общие положения.

1.1 Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Руководитель, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы администрации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка — детский сад №39» (далее Учреждение) и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ, именуемый в дальнейшем «Председатель».

Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (Федеральный закон №90-ФЗ от 30.06.2006г.), Ст. 40 ТК РФ.

1.2 Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, охране труда, социальном обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде и охране труда, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3 Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4 Соотношение коллективного договора с законодательством.

Коллективный договор заключен в соответствии со ст.40-55 ТК РФ

1.5 Основные принципы заключения коллективного договора.

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5.2. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6 Общие обязательства Работодателя и Председателя ПК.

1.6.1. Работодатель и работники Учреждения признают право Председателя на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-трудовых отношений.

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.

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

Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя ст. 82, 374 ТК РФ.
- привлечение к сверхурочным работам,
- очередность предоставления отпусков,

- массовые увольнения,
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка,
- создание комиссий по охране труда,
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ст. 193, 194 ТК РФ,
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ,
- установление сроков выплаты заработной платы работникам ст. 136 ТК РФ.

1.6.2. Основные права и обязанности Работодателя:

1.6.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.6.2.2. Работодатель обязуется:

- принимать решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за его выполнением, по любому из вопросов труда и социально-экономического развития учреждения;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- организовывать проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет собственных средств (ст.212 ТК РФ);

- организовать проведение специальной оценки условий труда работников Учреждения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.6.3. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

- предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде;

- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу учреждения.

1.6.4. Основные права и обязанности Работников.

1.6.4.1. Работники Учреждения имеют право:

- на моральное и материальное стимулирование труда;

- обжаловать приказы и распоряжения администрации Учреждения в случаях, имеющих основания;

- получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ.

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда, и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.4.2. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- соблюдать требования охраны труда и обеспечение безопасности труда; охранять жизнь и здоровье воспитанников;
- проходить периодическое бесплатное медицинское обследование, которое проводится за счет средств работодателя (Учредителя) в случаях, предусмотренных законодательством;
- незамедлительно сообщать работодателю (руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, воспитанников, сохранности имущества работодателя.

2.Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

Условия высвобождения работников.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, о сборе и не разглашении персональных данных сотрудников Учреждения, воспитанников и их родителей (законных представителей), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ (ст.72-74 ТК РФ).

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками

определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. Преимущественное право на сохранение рабочего места в Учреждении при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.9. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест, работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

2.11. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, вакантные рабочие места более низкой квалификации, имеющиеся в учреждении.

2.12. О предстоящем сокращении численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.14. Работодатель обязуется включать в состав аттестационной комиссии представителя Профсоюза.

3. Рабочее время.

Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

3.1. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать

- обслуживающий персонал - 40 часов;
- педагогические работники - 36 часов;
- учитель-логопед – 20 часов;
- инструктор по физкультуре - 30 часов;
- музыкальный руководитель - 24 часа.
- инвалиды I и II групп не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.23 №181-ФЗ от 24.11.1995г.)

3.2. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на 1 час.

3.3. Трудовой распорядок Учреждения определяется в соответствии со ст.91-99, 333 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием коллектива работников Учреждения по представлению работодателя.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, 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 неисправность их может вызвать прекращение работ 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. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в

письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.6. Неполное рабочее время-неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст.93 ТК РФ.

4.Время отдыха.

4.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ).

4.2.Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, инвалидам – 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ).

4.5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 7 календарных дней ст. 117 ТК РФ (приложение №5) на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.6. Работодатель обязуется ежегодно составлять и утверждать графики отпусков не позднее чем за 2 недели до наступления нового календарного года. Согласовывать с профсоюзным комитетом и доводить до сведения всех работников график утвержденных отпусков.

4.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

4.8. При наличии санаторной путевки отпуск работникам предоставляется вне графика, с извещением администрации не менее чем за 2 недели.

4.9.Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.10.Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие детей дошкольного возраста;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.11.Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право получения краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы при наличии финансовых средств в Учреждении в связи:

- со смертью родственников и близких (отец, мать, муж, жена, дети) – 3 дня;
- со свадьбой самого работника – 1 день;
- матерям, имеющим детей – первоклассников – 1 день (1 сентября).

4.12. При совмещении работы с обучением по заочной форме обучения обучающемуся лицу предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим законодательством (ст.173-176 ТК РФ).

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен в соответствии с действующим законодательством (ст.128 ТК РФ).

4.14.Дополнительные выходные дни предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

4.15.Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) предоставляются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;
- педагогическим работникам – не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и уставом учреждения;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году

Дополнительные отпуска могут устанавливаться ежегодно без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.16. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.17. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125,126 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. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

5.1. Работодатель обязуется 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 и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

5.2. Работодатель и Председатель Профкома согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

5.3. **Работодатель** в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется:**

- разрабатывать и утверждать ежегодно в установленном порядке план мероприятий (соглашение) по охране труда (приложение №10) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии со штатным расписанием;
- проводить за счет средств Учредителя обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;
- проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 31.08.02. №653 и Постановлением МТ и РФ от 24.10.02. №73;
- освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;
- совместно с Председателем профкома организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда;
- рассматривать на совместных с Профсоюзом заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- обеспечивать гарантии прав на охрану труда, по обеспечению безопасных условий труда, предусмотренные разделом 10, ст.212 ТК РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах;
- сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения по охране труда в учреждении и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетных и бюджетных фондов;
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений охраны труда не по вине работника ст.220 ТК РФ;
- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др.

5.4 **Работники обязаны** в процессе профессиональной деятельности соблюдать требования в области охраны труда, изложенные в ст.214 ТК РФ.

5.5. Работники обеспечиваются горячим одноразовым питанием на рабочем месте. Оплата питания производится ежемесячно согласно бухгалтерского расчета питания в месяц перечислением денежных средств на счет Учреждения по квитанции, либо путем удержания из

заработной платы. Способ оплаты согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения и производится на основании личного заявления работника.

6. Социальные гарантии и охрана здоровья.

6.1. Работодатель обязуется:

-производить частичную оплату за путевки (при условии наличия средств на счете) в дома отдыха, санатории, профилактории, в летние детские оздоровительные учреждения за счет средств фонда социального страхования не более 1 раза в два года на работника.

6.2. Профсоюз обязуется:

-содействовать обеспечению, по мере возможности, детей работников путевками в оздоровительные лагеря.

6.3. Работодатель обязан обеспечивать работников спецодеждой.

7. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

Работодатель обязуется:

7.1. Руководствоваться ТК РФ во взаимодействии с Профсоюзом по вопросам трудовых отношений.

7.2. Согласовывать с Председателем первичной профсоюзной организации установление форм материального поощрения, утверждение Положения об оплате труда работников МАДОУ «Центр развития ребёнка — детский сад №39».

7.3. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификации работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

7.4. Выплачивать зарплату не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ) 5 и 20 числа каждого месяца перечислением на пластиковую карту работника. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

7.5. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 0,5 (одного) месячного заработка.

7.6. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, могут производиться доплаты к ставке (окладу) на основании результатов аттестации рабочих мест.

7.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

7.8. При исчислении оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата.

7.9. Минимальная оплата труда в организации устанавливается согласно постановления Правительства Новгородской области или ФЗ №232 от 03.12.12.

7.10. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.11. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, ст.144 ТК РФ, Постановления Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 №7026 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Великого Новгорода».

8. Гарантия Профсоюзной деятельности

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных свобод и прав, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ст.370 ТК РФ.

8.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, осуществляется по согласованию с профкомом.

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменного заявления.

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров и др.

8.6. Члены профсоюза включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, социальному страхованию, комиссию по премированию и др.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

9.2. При структурной перестройке организации, необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию на совместном заседании администрации и общего собрания трудового коллектива.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

9.6. Работодатель и Председатель обязуются разъяснить работникам учреждения положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.8. Работодатель и уполномоченные им лица за невыполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10. Коллективный договор содержит следующие приложения согл.ст.41 ТК РФ:

№1- План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2023-2026г.

№2- Перечень профессий и должностей, работникам которых в соответствии с нормами выдаются средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.

№3- Перечень профессий и должностей, работникам которых выдается мыло и смывающие и обезвреживающие средства.

№4- Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на доплаты за неблагоприятные условия труда.

- №5- Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда для предоставления дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня, а также дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
- №6- Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда для предоставления льготного пенсионного обеспечения.
- №7- Перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным и периодическим медосмотрам.
- №8- Перечень профессий и должностей, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда и для которых обязательны периодические проверки знаний согласно отраслевых и ведомственных документов.
- №9- Перечень профессий и должностей, дающих право на ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска.
- №10 - Правила внутреннего трудового распорядка.
- №11 - Соглашение

Юридический адрес:

Великий Новгород, 173004

Ул. Б.Московская д.21 А

Телефон: 63-40-53