

ева М. Н.

Представитель работников председатель
первичной профсоюзной организации
муниципального дошкольного
образовательного бюджетного
учреждения «Муринский детский сад
комбинированного вида №1»

Г.В. Подгорная
«07» февраля 2020 г.

Представитель работодателя
Заведующий
Муниципального дошкольного
образовательного бюджетного
учреждения «Муринский детский сад
комбинированного вида №1»

А.А. Арцыбашева
«07» февраля 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного
образовательного бюджетного учреждения
«Муринский детский сад комбинированного вида №1»
на 2020-2023 годы

Утверждён
на общем собрании работников
муниципального дошкольного
образовательного бюджетного
учреждения «Муринский детский
сад комбинированного вида №1»
от «07» февраля 2020 г.
Протокол № 1

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области
«12» февраля 2020 г.
рег. № 58-20
Григорьев

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении «Муринский детский сад комбинированного вида №1» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателями в лице их представителей.
- 1.1. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель в лице заведующего Учреждения Арцыбашевой Мариной Николаевной, действующего на основании Устава и Подгорной Галиной Валерьевной, председателем первичной профсоюзной организации Учреждения, действующим на основании протокола общего собрания работников №3 от 26.08.2019 г.
- 1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ); Законом Российской Федерации № 272 –ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»; Уставом Учреждения, и иными нормативно-правовыми актами Ленинградской области и муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых отношений и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.3. Председатель Профкома представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым законодательством Российской Федерации, - интересы всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных и трудовых споров работников с работодателем (абзац 2 ст. 30 ТК РФ).
- 1.4. Цель заключения Договора: - повышение эффективности деятельности Учреждения; - достижение оптимального баланса интересов сторон в рамках социального партнерства; - формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций. Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.
- 1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от принадлежности к Профсоюзу (ст. 43 ТК РФ).
- 1.6. Председатель Профсоюза обязуется:
 - 1.6.1. Представлять и защищать интересы работников не зависимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных и индивидуальных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

- 1.6.2. Представлять и защищать интересы работников, не являющегося членом профсоюза, уполномочившего представлять интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных настоящим Договором.
- 1.6.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору.
- 1.6.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, труда и здоровья работников.
- 1.7. Работники обязуются:
 - 1.7.1. Соблюдать Правила внутреннего распорядка, утвержденные приказом заведующего от 09.01.2020 г. № 12 (приложение 1).
 - 1.7.2. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время для высокопроизводительности труда, не допускать действий, препятствующих выполнению трудовых обязанностей другими работниками.
 - 1.7.3. Повышать производительность труда, качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение производственных заданий.
 - 1.7.4. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, осуществлять предусмотренные работодателем медицинские профилактические и оздоровительные мероприятия.
 - 1.7.5. Соблюдать установленный режим работы, Правила внутреннего трудового распорядка.
 - 1.7.6. Незамедлительно сообщать представителю работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.
 - 1.7.7. Соблюдать конфиденциальность информации, ставшей известной при осуществлении трудовой деятельности в Учреждении.
 - 1.7.8. Действовать в интересах Учреждения, препятствовать посягательствам на имущество, переданное в оперативное управление, недобросовестным действиям, наносящим ущерб Учреждению.
 - 1.7.9. Сообщить о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовых функций, своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).
- 1.8. Работодатель имеет право: Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и действующим законодательством РФ. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд. Требовать от работников исполнения ими трудовых

обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и действующим законодательством РФ. Принимать локальные нормативные акты.

- 1.8.1. Работодатель обязан: Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров.
- 1.8.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; - обеспечивать безопасность и условия труда, способствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 1.8.3. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.8.4. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 1.8.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.
- 1.8.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать Договор в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8.7. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- 1.8.8. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 1.8.9. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 1.8.10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщить о принятых мерах указанным органам и представителям.
- 1.8.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждения.
- 1.8.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

- 1.8.13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 1.8.14. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 1.8.15. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.8.16. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8.17. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свои действия в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.8.18. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8.19. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Изменения и дополнения настоящего Договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим Договором (ст.44 ТК РФ).
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами посредством переговоров.
- 1.11. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между Учреждением и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок на определенный срок (ст. 16, 58 ТК РФ).
- 2.1. Содержание трудового договора, порядка его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором (ст.57 ТК РФ).
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться

подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

- 2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляют следующие документы: - паспорт; - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (тогда трудовую книжку оформляет работодатель) или работник поступает на работу на условиях совместительства; - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний –при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- 2.4. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК РФ).
- 2.5. Электронная трудовая книжка –новый формат документа. Переход на электронные трудовые книжки добровольный и позволяет сохранять бумажную книжку, сколько это необходимо. Предоставлять сведения о трудовой деятельности застрахованного лица работодатель может через Кабинет страхователя или обратившись в Клиентскую службу территориального органа ПФР.
- 2.6. При необходимости сведения электронной трудовой книжки работодатель будет предоставлять работнику в виде бумажной выписки. Так же ее можно будет получить в управлении Пенсионного фонда или в многофункциональном центре госуслуг.
- 2.7. Для всех работников переход к новому формату сведений о трудовой деятельности добровольный и будет осуществляться только с согласия работника.
- 2.8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. При выдаче работнику трудовой книжки или вкладыша в нее (бумажного носителя) работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на ее приобретение.
- 2.9. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня

фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) в течение трех рабочих дней. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором.

- 2.10. Содержание трудового договора определяется строго в соответствии с ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).
- 2.11. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, в частности: - об уточнении места работы и (или) о рабочем месте; - об испытании; - о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) - об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; - об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Не включение в трудовой договор каких –либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. (ст. 57 ТК РФ).
- 2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 2.13. Прекращение трудового договора с работниками производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. КВАЛИФИКАЦИЯ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессионального образования профессионального обучения) и дополнительного образования кадров, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.
 - 3.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение

независимой оценки квалификации на каждый год с учетом перспектив развития учреждения.

- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовывать и проводить подготовку работников (в разрезе специальности).
 - 3.3.2. Обеспечивать дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже одного раза в три года.
 - 3.3.3. Обеспечивать дополнительное образование младших воспитателей не реже одного раза в три года.
 - 3.3.4. Организовывать и проводить дополнительное образование со всеми работниками по оказанию первой доврачебной помощи не реже одного раза в три года.
 - 3.3.5. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 3.3.6. При направлении работодателем Работника для подготовки с отрывом от работы на них сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для подготовки с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.3.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную программу бакалавриата, программам специалитета или программ магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. (ст. 173, 174, 176 ТК РФ).
 - 3.3.8. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. В течение срока действия квалификационной категории оплату труда работникам производить в соответствии с присвоенной квалификационной категорией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:
- 4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может

- привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 81, 82 ТК РФ).
- 4.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников на соответствие занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюза Учреждения.
- 4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям: - сокращение численности или штата работников Учреждения; - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - производится с учетом мотивированного мнения профсоюза. (ст. 373 ТК РФ).
- 4.4. Стороны договорились: Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица: - работники, работавшие со дня открытия Учреждения; –при наличии трех и 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); - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий (ст.178,180 ТК РФ).
- 4.6. 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.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения профсоюза. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов неделю.
- 5.1. Работодатель может устанавливать сменную работу (ст. 103 ТК РФ).
- 5.2. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности учитывается мнение профсоюза.
- 5.3. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

- 5.4. Привлечение работодателем работника к дополнительной работе допускается с его письменного согласия.
- 5.5. Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть получена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.
- 5.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях: - при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, 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, отопления, освещения, канализации и т.п.- 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) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В других случаях, в том числе для замены заболевшего работника, привлечение работника, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.
- 5.7. Не допускается привлечение к сверхурочной работе: - беременных женщин; - работников в возрасте до 18-ти лет; - других категорий работников в соответствии с ТК РФ и действующим законодательством РФ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной

- работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 5.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: - для работников в возрасте до 16-ти лет – не более 24 часов в неделю; - для работников в возрасте от 16-ти до 18-ти лет – не более 35 часов в неделю; - для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю; - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.
- 5.9. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ) для - воспитателей групп общеразвивающей направленности; - педагога-психолога.
- 5.10. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы для: - воспитателей групп компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ОВЗ.
- 5.11. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы для: - музыкального руководителя.
- 5.12. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы для: - инструктора по физической культуре.
- 5.13. Для педагогических работников Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени не более 20 часов в неделю за ставку заработной платы для: - учителя –логопеда; - дефектолога.
- 5.14. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для некоторых категорий работников (ст. 93 ТК РФ).
- 5.15. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе: - беременной женщины; - одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка –инвалида до 18-ти лет); - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.16. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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.

- 5.18. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: - женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; - работникам в возрасте до 18-ти лет; - работника, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев; - в других случаях, предусмотренных Федеральным законом (ст. 122 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков, установленной у работодателя.
- 5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемый работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.372 ТК РФ).
- 5.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.334 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466.
- 5.21. Остальным работникам Учреждения определяется основной ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.
- 5.22. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).
- 5.23. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, указанных в ст. 124 ТК РФ. Отказ в предоставлении ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление ежегодного отпуска с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещается.
- 5.24. часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при согласовании с работодателем Учреждения, при наличии финансовых средств.
- 5.25. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть, заменены, часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из-за этой части.
- 5.26. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков: - беременным женщинам; - работника в возрасте до 18-ти лет; - 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). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная с связи этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в

- течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).
- 5.27. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ст.124 ТК РФ).
- 5.28. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам: - за работу с вредными условиями труда - в других случаях, предусмотренных ТК РФ и действующим законодательством РФ.
- 5.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не более 1-го месяца (ст.128 ТК РФ).
- 5.30. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем: - работающим пенсионерам по старости (возрасту) –до 14 календарный дней; - работающим инвалидам –до 60 календарных дней в году; - работников в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников –до 5-ти календарных дней; - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, действующим законодательством РФ.
- 5.31. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18-ти лет; одинокой матери, отцу, воспитывающим ребенка до 14-ти лет могут предоставляется ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14-ти календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частями. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.236 ТК РФ).
- 5.32. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными днями в РФ являются дни, указанные в ст.112 ТК РФ.
- 5.33. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30-ти минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).
- 5.34. При работах, где по условиям производства (работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно), работодатель обязан обеспечить работнику возможность приема пищи в рабочее время.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

6. В области оплаты труда стороны договорились:
- 6.1. Заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счет в банке на условиях, определенных Договором или трудовым договором.

- 6.2. Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, окончательный расчет за предыдущий месяц производится 5 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.3. Оплата отпускного периода производится работодателем не позднее, чем за три дня до его начала.
- 6.4. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, и несет ответственность за нарушение сроков их выплаты.
- 6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 6.6. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) Работника расчет производится в порядке, предусмотренном ст.139 ТК РФ.
- 6.7. Работодатель производит выплаты надбавок и доплат педагогическим работникам в соответствии с Положением «Об оплате и стимулировании труда работников образовательных учреждений муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Муринский детский сад комбинированного вида №1» утвержденным приказом заведующего от 11.06.2019 г. №114 и согласованным с первичной профсоюзной организацией Учреждения (приложение 2).
- 6.8. 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 в соответствии со ст.151 ТК РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- 6.9. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.10. Оплата труда работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере или компенсируется дополнительными выплатами, которые устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюза.
- 6.11. Установление и отмена выплат к тарифным ставкам рабочих и должностным окладам специалистов за условия труда производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые дают право производить оплату по повышенным тарифным ставкам или устанавливать доплаты работнику в зависимости от условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда,

подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работнику не устанавливаются.

- 6.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 6.13. Работодатель предоставляет работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсационные выплаты.
- 6.14. Размеры выплат, установленные Договором, локальными нормативными актами, применяемые с учетом мнения профсоюза, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7. Социальные льготы и гарантии, гарантии и компенсации, предоставляются всем работникам, работающим на постоянной основе (если иное не установлено трудовым договором). Стороны договорились:
 - 7.1. Работодатель обязуется:
 - 7.1.1. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ).
 - 7.1.2. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ.
 - 7.1.3. Организовать прохождение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников Учреждения с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.
 - 7.1.4. Выпускники профессиональных образовательных организаций и профессиональных организаций высшего образования в возрасте до 30-ти лет включительно, имеющим документ государственного образца, поступившим на постоянную работу в Учреждение на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее –молодые специалисты), выплачивается пособие – ежегодная единовременная выплата в течение первых 3-х лет. Размер указанного пособия устанавливаются Постановлением Правительства Ленинградской области.
 - 7.1.5. Молодые специалисты имеют право на выплату единовременного пособия при соблюдении условий, установленных Положением о порядке осуществления мер социальной поддержки молодых специалистов в Ленинградской области, утвержденным Правительством Ленинградской области от 07.04.2008 года № 71 с изменениями.
 - 7.1.6. Социальное пособие на погребение в случае смерти работника работодатель производит возмещение расходов, согласно с действующим

законодательством. Выплату полагающихся денежных средств умершему сотруднику выдается его ближайшим родственникам: супругу (супруге), родителям, усыновителям, детям (включая приемных), при условии предоставления документальных обоснований и заявления о выплате.

VIII. ОХРАНА ТРУДА.

8. Работодатель обеспечивает создание безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда и настоящим Договором.
- 8.1. Работодатель организует свою работу по охране труда в соответствии с Положением «О системе охраны труда в Учреждении», утвержденным приказом заведующего от 02.07.201г г. № 58 и согласованным с первичной профсоюзной организацией Учреждения (приложение 3).
- 8.2. Работодатель обязуется:
 - 8.2.1. Ежегодно выполнять в полном объеме в установленные сроки Соглашение по проведению мероприятий по охране труда и производственной санитарии (ст.219 ТК РФ).
 - 8.2.2. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).
 - 8.2.3. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и оценку профессиональных рисков, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюза.
 - 8.2.4. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.
 - 8.2.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.
 - 8.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.
 - 8.2.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда.
 - 8.2.8. Производить разработку на основе действующих нормативно-технических документов, с учетом конкретных условий производства, инструкций по охране труда с учетом мнения профсоюза (ст.212 ТК РФ).
 - 8.2.9. Обеспечивать работника за счет средств Учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст.221 ТК РФ).
 - 8.2.10. Организовывать проведение за счет средств Учреждения обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (ст.212,213 ТК РФ).
 - 8.2.11. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, ежегодного флюорографического обследования, или при наличии у них противопоказаний.

- 8.2.12. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.2.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.
- 8.2.14. Выполнять предписание (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда.
- 8.2.15. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и за выполнение соглашения по охране труда.
- 8.2.16. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и с обучающимися (ст. 227-230.1 ТК РФ).
- 8.2.17. Отказ работника от выполнения работ, в случае непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной защиты, не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью работнику при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 8.2.18. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе: - правильно применять средства индивидуальной защиты; - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда; - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и ежегодное флюорографическое обследование; - немедленно извещать руководителя Учреждения или лицо, его замещающее о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9. Стороны договорились:
 - 9.1. Решения, касающиеся установления и изменений условий нормирования и оплаты труда, материальное стимулирование, режима работы принимаются руководителем Учреждения с учетом мнения Профсоюза.
 - 9.2. Предоставлять в установленном законодательном порядке профсоюзу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.
 - 9.3. Ежемесячно перечислять Профсоюзу денежные средства на культурно-массовую спортивно-оздоровительную работу в Учреждении из заработной платы работника, по его письменному заявлению, в размере 1% (ст. 377 ТК РФ)

- 9.4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в размере 1% из заработной платы работника в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст.377 ТК РФ).
- 9.5. Председатель Профсоюза входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссий; комиссии по охране труда.
- 9.6. По согласованию с Профсоюзом в Учреждении рассматриваются следующие вопросы: -расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза по инициативе работодателя (ст.82,372 ТК РФ); -очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ); -применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ); -утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ); -соглашений комиссией по охране труда (ст.218 ТК РФ); -установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ); -установление перечня должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда размеров доплат за вредные и опасные условия труда (ст.147 ТК РФ); -другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные настоящим Договором.
- 9.7. Профсоюз вправе вносить работодателю предложение о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 20-ти дневный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.
- 9.8. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.379 ТК РФ)
- 9.9. Профком может оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях серьезных заболеваний за счет денежных средств Профсоюза.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
11. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
12. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, либо трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. (ст. 55 ТК РФ).
13. Действия Договора распространяются на всех работников Учреждения. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
14. Настоящий Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.