

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Радуга»

(полное наименование дошкольного образовательного учреждения в соответствии с
Уставом)

на 2019-2022 гг.

От Работодателя:

Заведующая муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский
сад «Радуга»

М.В. Муравьева
«30» сентября 2019 г.

От Работников:

Председатель общего собрания
трудового коллектива

П.Г. Булыгина

«30» сентября 2019 г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Администрация Мамского района

Регистрационный № 106 от «06» 11 2019 г.

Руководитель органа по труду Катерина Евгеньевна Чепина
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.....	2
2. Оплата и нормирование труда.....	2-4
3. Трудовой договор. Обеспечение занятости.....	4-7
4. Режим работы и отдыха работников.....	7-10
5. Отпуска.....	10-16
6. Гарантии и компенсации.....	16-17
7. Охрана труда и здоровья.....	17-18
8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	18-20
9. Обеспечение прав и гарантий деятельности представителя трудового коллектива ДОУ.....	20-21
10. Заключительные положения.....	21-22
11. Подписи сторон.....	22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Радуга» (далее – ДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице заведующей ДОУ Муравьевой Марины Валерьевны.

Работники, представленные общим собранием трудового коллектива, в лице председателя общего собрания Булыгиной Полины Григорьевны

1.2. Предмет Договора

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

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается заведующим ДОУ по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

2.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету, по заявлению работника на его лицевой счет. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.3. Заработная плата работников ДОУ не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

2.1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ДОУ системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

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

2.1.6. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала ДОУ устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами ДОУ, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

2.1.7. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях

или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами ДОО, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

2.1.8. В случае изменения фонда оплаты труда ДОО и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.1.9. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

2.1.10. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании решения комиссии.

2.1.11. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.1.12. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

2.1.13. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с [Порядком](#) аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

2.1.14. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).
- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).
- выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

2.1.15. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 12 процентов тарифной ставки (оклада), на основании проведения специальной оценки условий труда.

2.1.16. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.17. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.18. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.1.19. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счёт заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счётных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст.157 ТК РФ);
- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ч.1 ст.77 или п.1, 2 или 4 ч.1 ст.81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 ст.83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абз.2, 3 и 4 ч.2 ст.137 ТК РФ, Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы Работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если Работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Заключение, изменение и прекращение трудовых отношений, а также защита персональных данных Работника регулируются разделом III части 3 Трудового кодекса РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ детский сад «Радуга».

3.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ДОУ (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников ДОУ (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) 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 зачётом выходного пособия).

3.3. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в

двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.4. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ);
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (п.9 ч.1 ст.77 ТК РФ);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

3.5. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.5.1. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, 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);
- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3.6. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории Работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст.179 ТК РФ).

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста, за два года до пенсии по возрасту;
- проработавшие в ДОО свыше 10 лет (без увольнения и переводов из других организаций);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста, при условии, что ребёнок обучается в учебном заведении;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери, при условии, что ребёнок обучается в учебном заведении.

3.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие, при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5–8, 10 или 11 ч.1. ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ.

3.9. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения), помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю при 40 часовой рабочей неделе) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять Работнику другую подходящую работу (с согласия Работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

3.12. Увольнение Работников ДОО по сокращению штата, численности Работодатель применяет только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в ДОО, а также через районный Центр занятости.

3.13. Работодатель содействует Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, профильного направления, для работы в учреждении дошкольного образования. Работодатель сохраняет за обучающимся Работником размер средней заработной платы в период сессии.

3.14. Работник не может самостоятельно использовать дни отгула, а также самовольно уходить в отпуск (основной, дополнительный, исключение – график отпусков) без письменного согласия Работодателя.

3.15. Работник (или его представитель) обязан извещать Работодателя о наличии у него листа нетрудоспособности, а в день выхода на работу предоставлять его Работодателю.

3.16. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников ДОО Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 ТК РФ.

3.17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ДОО, сокращением численности или штата Работников ДОО Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

3.18. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка

Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.19. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст.180 ТК РФ).

3.20. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями Работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата Работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения Работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч.3 ст.192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с Работниками по установленным Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением Работниками виновных действий (бездействия) (ст.181.1. ТК РФ).

4. РЕЖИМ РАБОТЫ И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ.

4.1. Режим рабочего времени и отдыха Работников определяется в соответствии с требованиями глав 15–16, ст.ст.189–190 ТК РФ, а также требованиями настоящего Коллективного договора ДООУ и Правилами внутреннего трудового распорядка являющимися Приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение №1).

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических Работников ДООУ определяется настоящими Коллективным договором ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учётом особенностей, установленных нормативными актами Министерства образования и науки РФ (ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273–ФЗ «Об образовании в РФ»).

4.1. Рабочее время Работников ДООУ.

4.1.1. Работникам ДООУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями недели – суббота, воскресенье, общегосударственными праздниками, за исключением Работников занимающих следующие должности (профессии): сторож.

4.1.2. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

4.1.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), а продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических Работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч.1 ст.333 ТК РФ).

4.1.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим Работникам продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается федеральным

законодательством (Приказом Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014г. №1601).

4.1.5. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается (п.2.1. Приложения №1к Приказу Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014г. №1601):

старшим воспитателям;

педагогам-психологам.

4.1.6. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается (п.2.4. Приложения №1 к Приказу Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014г. №1601):

музыкальному руководителю.

4.1.7. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается (п.2.6. Приложения №1к Приказу Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014г. №1601):

инструктору по физической культуре.

4.1.8. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается (п.2.7. Приложения №1к Приказу Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014г. №1601):

воспитателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

4.1.9. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических Работников, предусмотренные пунктами 4.1.9.–4.1.13. настоящих Правил, устанавливаются в астрономических часах.

4.1.10. Для Работников, являющихся инвалидами I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.92 ТК РФ, ч.3 ст.23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995г. №181–ФЗ).

4.1.11. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.92 ТК РФ).

4.1.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, в случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха.

4.1.13. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (ч.4 ст.23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995г. №181–ФЗ).

4.1.14. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (предельно допустимая масса груза): при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час) – 10 кг, постоянно в течение рабочей смены – 7 кг (ст.253 ТК РФ, Постановление Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 06.02.1993г. №105).

4.1.15. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

4.1.16. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя.

4.1.17. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет (ст.254 ТК РФ, «Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин», утв. Госкомсанэпиднадзором России 21–23.12.1993г., СанПиН 2.2.0.555–96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин», утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996г. №32).

4.2.1. Гарантии, предусмотренные ч.2. ст.259 ТК РФ, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, Работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» от 02.05.2012г. №441н).

4.3. Время отдыха Работников Учреждения.

4.3.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00, продолжительностью один час в течение рабочего дня;
- два выходных дня – суббота, воскресенье;
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст.ст.114–115 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы (ст.118 ТК РФ);

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

5. ОТПУСКА

5.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

5.1.2. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч.5 ст.23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995г. №181–ФЗ).

5.2. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлен Постановлением Правительства РФ «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015г. №466 и в соответствии с Постановлением Правительства РФ «Об утверждении Номенклатуры должностей педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» от 08.08.2013г. №678 (ст.334 ТК РФ):

- для заведующего ДОУ – 42 календарных дня;
- для воспитателя, старшего воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-психолога – 42 календарных дня;
- остальным Работникам – 28 календарных дня.

5.3. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях (ст.321 ТК РФ), всем Работникам ДОУ, как лицам

работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней (ст.14 15 Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных местностях» от 19.02.1993г. №4520–1 (в редакции Федерального закона от 22.08.2004г. №122–ФЗ)

5.4. Отдельным категориям Работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий Работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ (ст.118 ТК РФ).

5.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

5.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые Работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.6.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста.

5.6.2. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

5.7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ). 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.

5.7.1. 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 восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.7.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя (ст.122 ТК РФ).

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения общего собрания трудового коллектива, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

5.8.1. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.8.2. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.8.3. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя (ст.123 ТК РФ).

5.9. Преимущественное право на предоставление оплачиваемого отпуска в летнее время или любое удобное время года имеют работники, сочетающие работу с обучением по своей специальности.

5.10. Работникам, получившим путевки в учреждении на санаторнокурортное лечение, отпуск предоставляется в сроки, указанные в путевке.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.12. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупреждён 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.

5.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

5.15. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.17. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

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

5.19. 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 этой части.

5.20. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ) (ст.126 ТК РФ)).

5.21. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.21.1. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев

увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

5.21.2. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

5.21.3. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой Работник (ст.127 ТК РФ).

5.22. 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.

5.22.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо настоящим Коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

5.23. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных ст.128 ТК РФ, в связи:

- с вступлением в брак самого Работника, до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака члена семьи Работника, до 5 календарных дней;
- Работнику-отцу в связи с рождением ребёнка, до 5 календарных дней;
- в связи с проводами при призыве на службу в ряды Вооружённых Сил РФ члена семьи Работника, до 3 календарных дней;
- в связи с переездом к новому месту жительства, до 2 календарных дней;
- со смертью родственников и близких Работника, до 3 дней.

5.24. Конкретная продолжительность отпусков устанавливается по соглашению Сторон. Компенсация при увольнении Работника за неиспользованный отпуск, предусмотренный данным пунктом, не выплачивается.

5.25. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности

и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнённых родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

5.25.1. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст.255 ТК РФ, Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006г. №255–ФЗ, Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения об 21 особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 15.06.2007г. №375, Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Правил подсчёта и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам» от 06.02.2007г. №91, Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» от 23.12.2009г. №1012н, Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Порядка выдачи листка нетрудоспособности по беременности и родам» от 29.06.2011г. №624н).

5.26. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

5.26.1. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

5.26.2. Отпуска по уходу за ребёнком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребёнка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребёнком.

5.26.3. По заявлению женщины или лиц, указанных в ч.2 ст.256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребёнком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

5.26.4. На период отпуска по уходу за ребёнком за Работником сохраняется место работы (должность).

5.26.5. Отпуска по уходу за ребёнком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (ст.256 ТК РФ, Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995г. №81–ФЗ, Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006г. №255–ФЗ).

5.27. Работникам, усыновившим ребёнка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения

усыновленного ребёнка, а при одновременном усыновлении двух и более детей, 110 календарных дней со дня их рождения.

5.27.1. По желанию Работников, усыновивших ребёнка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им (ими) возраста трёх лет.

5.27.2. В случае усыновления ребёнка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

5.27.3. Женщинам, усыновившим ребёнка, по их желанию вместо отпуска, указанного в ч.1 ст.257 ТК РФ, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребёнка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

5.27.4. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.257 ТК РФ, ст.139 Семейного кодекса РФ, Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995г. №81–ФЗ).

5.28. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа 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.

5.28.1. По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (её) сокращением.

5.28.2. Перерывы для кормления ребёнка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст.258 ТК РФ).

5.29. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя (ст.ст.122–124, 260 ТК РФ).

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной 26 нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст.183 ТК РФ).

6.2. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

6.3. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы.

6.3.1. В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и

(или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

6.3.2. В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

6.3.3. После каждого дня сдачи крови и её компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов.

6.3.4. При сдаче крови и её компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

6.4. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.4.1. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.4.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

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

7.2. Заведующий ДОО обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация предоставляется каждому Работнику по его просьбе.

7.3. Работодатель обязуется:

- ежегодно не позднее 31 августа проводить проверку готовности ДОО к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности (кабинеты, универсальный зал, групповые комнаты и пр.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда;

- выполнять все запланированные работы по подготовке ДООУ к работе в зимних условиях (к отопительному сезону);
 - не реже одного раза в 5 лет обеспечить проведение специальной оценки условий труда. В установленном трудовым законодательством порядке производить доплату работникам, занятым в неблагоприятных и вредных условиях труда;
 - приобретать и выдавать за счёт собственных средств специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с установленными нормами.
- 7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДООУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7.5. Организовывать проверку знаний работников ДООУ по охране труда к 31 августа каждого года.
- 7.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ДООУ.
- 7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.8. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников ДООУ с учетом мнения общего собрания трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).
- 7.9. Осуществлять совместно с представителями общего собрания трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний; лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.12. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада.

8.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ)

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

8.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

8.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

8.3.5. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профкома.

8.3.6. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

8.3.7. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

8.3.8. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ДОУ.

9.1. Работодатель и представители трудового коллектива ДОУ строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

9.2. Представители трудового коллектива представляют и защищают права и интересы Работников ДОУ по вопросам индивидуальных, трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности трудового коллектива и его выборного органа — представителей трудового коллектива, Работодатель гарантирует:

9.3.1. Соблюдать права представителей трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим Договором.

9.3.2. Не препятствовать представителям трудового коллектива посещать рабочие места, на которых работают Работники.

9.3.3. Представлять представителям трудового коллектива по его запросу письменную информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчётов по согласованному с Работодателем перечню.

9.3.4. Совместно с представителями трудового коллектива проводить расследования всех несчастных случаев, происшедших в ДОУ в соответствии с Разделом X Трудового кодекса РФ, а также Постановлением Правительства РФ от 31.08.2002г. №653 «О формах документов, необходимых для расследования и учёта несчастных случаев на производстве, и особенностях расследования несчастных случаев на производстве» и Постановления Минтруда РФ от 24.10.2002г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учёта несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных

отраслях и организациях».

9.4. Представители трудового коллектива ДОУ:

9.4.1. Содействуют эффективной работе МБДОУ детский сад «Радуга».

9.4.2. Содействуют укреплению трудовой дисциплины, соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

9.4.3. Принимают исчерпывающие меры по разрешению коллективных трудовых споров.

9.4.4. Не выступают инициаторами акций протеста и крайней меры – забастовок по вопросам, включенных в настоящий Договор, при своевременном и полном их выполнении.

9.5. Представители трудового коллектива обязуются:

9.5.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы Работников ДОУ.

9.5.2. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров: вести непосредственно с Работодателем предварительные переговоры, в интересах Работника.

9.5.3. При выполнении Работодателем условий Договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

9.6. Осуществлять общественный контроль за:

9.6.1. Соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением Работодателем условий настоящего Договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего периода. Срок действия Договора не может превышать трёх лет (ч.1 ст.43 ТК РФ).

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трёх лет (ч.2 ст.43 ТК РФ).

10.3. Договор продолжает или прекращает действовать при наступлении некоторых обстоятельств, которые определены трудовым законодательством (части 4,5,6,7,8 ст.43 ТК РФ).

10.4. Порядок подписания Договора Сторонами:

10.4.1. От Работодателя Договор подписывает заведующий ДОУ;

10.4.2. От имени Работников Договор подписывает председатель общего собрания трудового коллектива ДОУ.

10.5. При структурной перестройке в ДОУ, в целях необходимости приведения положений настоящего Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.6. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий Стороны проводят

консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.8. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение трёх рабочих дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом оформлен в бумажном варианте. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять Работникам положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

10.9. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

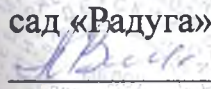
10.10. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.11. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в отдел правовой и организационной работы администрации Манского района, в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу, не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11. ПОДПИСИ СТОРОН

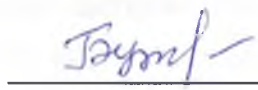
От Работодателя:

Заведующая муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский
сад «Радуга»

 М.В. Муравьева

От Работников:

Председатель общего собрания
трудоового коллектива

 П.Г. Булыгина

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Правила внутреннего трудового распорядка