

От Работодателя

И.о. заведующий МБДОУ
«Детский сад № 72» г. Чебоксары
Виноградова А.А.
Приказ № 2 от 09.01.2014г.



От Работников

МБДОУ «Детский сад № 72» г. Чебоксары
Архипова Л.М. Архипова Л.М.
воспитатель, председатель общего собрания
работников

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 72» города Чебоксары

МБДОУ «Детский сад № 72» г. Чебоксары
на период с 2014г.
по 2017г.
на 3 (три) года

Одобен
Общим собранием работников
Протокол № 1 от 09.01.2014г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 72» города Чебоксары (далее – МБДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками МБДОУ (далее по тексту - работники) и МБДОУ в лице их представителей.

1.2. Сторонами договора являются:

1.2.1. МБДОУ в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: и. о. заведующего МБДОУ Виноградова Анжелика Алексеевна (далее по тексту - работодатель).

1.2.2. Работники в лице уполномоченного представителя общего собрания работников МБДОУ Архипова Людмила Михайловна (далее по тексту - представительный орган).

1.3. Предметом 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.

1.4. Работники наделяют представительный орган правом заключить договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторон в период действия договора.

1.5. Стороны, заключившие договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации работодателя;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7. Договор распространяется на всех работников МБДОУ.

1.8. Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и договором.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с представительным органом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством и договором.

2. Права и обязанности работодателя, работников и представительного органа работников

2.1. Работники обязуются:

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3. Способствовать повышению эффективности труда, его производительности, улучшению качества работы.

2.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасной жизнедеятельности МБДОУ.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.1.6. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у работодателя.

2.1.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.8. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба работодателю, его имуществу, финансам, репутации.

2.1.9. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.10. Эффективно использовать имеющееся в МБДОУ оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энерго-, водо-, тепло-ресурсы, и другие материальные ресурсы.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать работников необходимыми для работы материально-техническими ресурсами.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.3. Создавать условия для реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений.

2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.5. Предоставлять представительному органу информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа в соответствии с трудовым законодательством РФ и договором.

2.2.7. Сотрудничать с представительным органом, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.8. Соблюдать условия договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.9. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.11. Учитывать мнение представительного органа по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

2.2.12. В недельный срок со дня получения от представительного органа требования об устранении выявленных нарушений по договору сообщать о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3. Работники имеют право:

2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и договором.

2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.6. На информацию об исполнении договора и контроле за исполнением договора.

2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.

2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, договором и трудовыми договорами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

2.4.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.5. Обязанности представительного органа:

2.5.1. Осуществлять взаимодействие с работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.

2.5.2. Совместно с работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новых технологий, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины.

2.5.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья работников.

2.5.4. Осуществлять контроль за рациональным использованием работниками рабочего времени и времени отдыха.

2.5.5. Оказывать содействие работодателю в проведении культурно-массовой, спортивной работы и обеспечении летнего отдыха детей работников, в осуществлении оздоровительных мероприятий, повышении эффективности взаимодействия с объектами социальной сферы.

2.5.6. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых работодателем на охрану труда.

2.5.7. Оказывать содействие работодателю в обеспечении режима труда и отдыха работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

2.5.8. Проводить среди работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

2.5.9. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

2.5.10. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.

2.5.11. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата работников.

3. Профессиональная подготовка и переподготовка

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель (статья 196 Трудового кодекса РФ).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (статья 197 Трудового кодекса РФ)

4. Трудовой договор. Обеспечение занятости

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым договором, локальными нормативными актами.

4.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ и договором.

4.3. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ:

4.3.1. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

4.3.2. На время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

4.3.3. Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

4.3.4. С лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

4.3.5. Для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

4.3.6. В случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

4.3.7. С лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

4.3.8. В других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

4.4. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей не более 6 (шести) месяцев, в целях проверки его соответствия поручаемой работе, если иное не установлено трудовым законодательством РФ (статья 70 Трудового кодекса РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

4.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается в случаях, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса РФ, для:

4.5.1. Лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.5.2. Беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

4.5.3. Лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

4.5.4. Лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

4.5.5. Лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

4.5.6. Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

4.5.7. Лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

4.5.8. Иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором (в соответствии с статьей 70 Трудового кодекса РФ).

4.6. Работникам до 18 (восемнадцати) лет устанавливаются следующие особенности трудоустройства:

4.6.1. Лица в возрасте до 18 (восемнадцати) лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (статья 266 Трудового кодекса РФ). Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

4.6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 Трудового кодекса РФ).

4.6.3. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет (статья 268 Трудового кодекса РФ).

4.6.4. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора (статья 269 Трудового кодекса РФ):

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан:

4.7.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в представительный орган письменные сведения о сокращении численности или штатов работников.

4.7.2. При массовом высвобождении работников, не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в представительный орган письменные сведения о сокращении численности или штатов работников.

4.7.3. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

4.7.4. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно статье 178 Трудового кодекса РФ.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). 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.

4.8. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у

работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику начисляется.

4.9. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему 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.

4.10. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ:

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данной организации.

4.11. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 83 глава 13 Трудового кодекса РФ):

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- избрание на должность;

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и

другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

4.12. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данной организации.

4.13. Прекращение трудового договора оформляется согласно главе 13 статьи 84.1 Трудового кодекса РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

5.2. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

5.4. Работодатель вправе увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных трудовым законодательством РФ. Размер увеличения продолжительности ежедневной работы (смены) определяется локальными нормативными актами.

5.5. Работодатель сокращает продолжительность рабочего времени для следующих категорий работников (статья 92 Трудового кодекса РФ):

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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, - не более 36 часов в неделю.

5.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (статья 93 глава 15 Трудового кодекса РФ).

5.6.1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.6.2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.6.3. 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.

5.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения представительного органа.

5.8. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью 28 календарных дней - заведующий хозяйством, делопроизводитель, младший воспитатель, кастелянша, машинист по стирке белья, кладовщик, уборщик служебных помещений, кухонный работник, рабочий по обслуживанию здания, сторож, дворник;

продолжительностью 35 календарных дней - шеф-повар, повар.

продолжительностью 42 календарных дня (ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск) - педагогическим работникам дошкольного учреждения (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) и определяется постановлением Правительства РФ от 01.10.02 № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений".

5.9. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском (статья 123 Трудового кодекса РФ).

5.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы (статья 122 Трудового кодекса РФ).

5.11. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему

ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 Трудового кодекса РФ):

5.12.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

5.12.2. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

5.12.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

5.12.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.12.5. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;

5.12.6. Работникам в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

5.12.7. Иным работникам - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения работодателя, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с "Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 72» г. Чебоксары" (Приложение № 1), трудовым договором, иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.2. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.3. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

6.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.5. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисляется на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание работодателя) – 9 и 24 числа каждого месяца.

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

6.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с статьей 112 Трудового кодекса РФ.

6.7. Работа в ночное время оплачивается в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса РФ.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время

6.8. Работодатель устанавливает следующие виды доплат к заработной плате:

6.8.1. При совмещении профессий (должностей);

6.8.2. При расширении зон обслуживания;

6.8.3. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда;

6.8.4. При увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детских дошкольных учреждениях без оплаты за содержание детей.

7.2. Работодатель организует питание работников 1 раз в день в установленное обеденное время (первое и третье блюдо) без права выноса.

7.3. Работодатель предоставляет работникам дошкольного учреждения оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- Бракосочетание работника – три рабочих дня,
- Бракосочетание детей – один рабочий день,
- Смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня,
- Переезд на новое место жительства – два рабочих дня,
- Проводы сына на службу в армию – два рабочих дня.

7.4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

8. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

8.2.1. Безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов.

8.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

8.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

8.2.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.2.6. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.2.7. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

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

8.2.9. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.12. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

8.2.15. Разработку и утверждение с учетом мнения уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

8.3. Работники обязаны:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

8.4. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда работников и работодателя осуществляется в соответствии с "Положением об охране труда и безопасности жизнедеятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» города Чебоксары» " (Приложение № 2 к договору), являющимся неотъемлемой частью договора.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения к договору и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения договора.

9.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.3. Договор с приложениями в семидневный срок со дня подписания сторонами, работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с договором.

9.5. Договор составлен на 10 (десяти) листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию договора.

9.6. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.7. Контроль за выполнением договора осуществляется назначенными сторонами ответственными лицами.

Ответственным лицом со стороны работодателя является и.о. заведующего Виноградова А.А.

Ответственным лицом со стороны работников является председатель общего собрания работников Архипова Л.М.

9.8. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением договора.

Список приложений

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка (копия).

Приложение № 2 - Положение об охране труда и безопасности жизнедеятельности (копия).

Приложение № 3 - Положение об оплате труда работников (копия).