

РАБОТОДАТЕЛЬ

Заведующий муниципальным
дошкольным образовательным
автономным учреждением
детский сад №15

Т.Г. Нонина
«06» марта 2023 г.



УПОЛНОМОЧЕННЫЕ

от трудового коллектива

Е.В.Шиманова
Е.А.Политыко
«06» марта 2023г.

**ИЗМЕНЕНИЯ
В
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения детский сад № 15 г.Зей
на 2021-2024 гг.**

(срок действия с 23.11.2021 года по 23.11.2024 года)

Муниципальное дошкольное образовательное

автономное учреждение детский сад № 15

Лицензия: № ОД 4964, серия 28ЛО1

ИНН 2815004988, КПП 281501001

Отделение Благовещенск.

г. БЛАГОВЕЩЕНСК, БИК 041012001

р/счет 40701810700001000084

л/с 30006АУ0030)

ОГРН - 1022800928226

ОКПО – 48372840

ОКАТО – 10412000000

ОКТМО – 10712000001

ОКОГУ - 421000

ОКФС – 14

ОКОПФ – 75401

ОКВЭД – 80.10.1

Удостоверительная регистрация и удостоверение
занятости населения Амурской области
регистрационный № 255/8 31 03 23
Отдел трудовых отношений,
защиты и условий труда ЗОИТАО
Шиманова Е.В. Политыко

**Изменения в коллективный договор муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детский сад № 15
на 2021 -2024 годы:**

1. Раздел VI «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 15 на 2021-2024 годы читать в новой редакции:

« - Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством. Рабочее время педагогических работников определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 «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», Уставом МДОАУ д/с № 15, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, учебным планом и должностными обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором, годовым календарным учебным графиком и расписанием занятий.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

- для воспитателей, педагога-психолога - 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;
- для учителя-логопеда - 20 часов в неделю.

Согласно ст. 40 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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 1 или 2 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 и 4 степени, или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

6.2. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя для различных категорий Работников. В её пределах и в случае необходимости Работодатель вправе привлекать педагогов к замещению отсутствующих работников.

6.3. Режим работы административно-хозяйственного персонала определяется графиками сменности, составленными с таким расчетом, чтобы во время функционирования Организации административные работники и технический персонал находились в учреждении.

6.4. Перерывы для отдыха и питания должны быть не менее 30 мин. и не более 2-х часов, которые в рабочее время не включаются (ст. 108 ТК РФ). (Приложение № 1)

6.5. Учет рабочего времени педагогических работников осуществляет заведующий Организации, технических работников - заведующий хозяйством (завхоз).

6.6. Работники обязаны присутствовать на собраниях, производственных совещаниях, педагогических советах и других мероприятиях МДОАУ д/с № 15 независимо от того, работают ли они в этот день (отсутствие допускается с разрешения заведующего по уважительным причинам: по болезни или в виду отъезда).

6.7. Согласно ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа – работа в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа часов за учетный период.

Привлечение Работников работодателем к сверхурочной работе - работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

1) При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование

централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и водоотведения, систем теплоснабжения, освещения, связи;

3) При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемия или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускаются только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

6.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

6.10. Педагоги проводят занятия в соответствии с расписанием, утверждённым заведующим. Запрещается перенос непосредственной образовательной деятельности (далее НОД), смена расписания без разрешения Работодателя.

6.11. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать Работников Организации от их непосредственной работы;
- отлучаться с работы без уважительных причин, без уведомления Работодателя;

- использовать время работ с воспитанниками для бесед с посторонними лицами, по телефону.

6.12. В случае болезни Работник организации обязан незамедлительно предупредить Работодателя о невыходе на работу.

6.13. В случае отпуска, командировки, длительной болезни педагога его работа, если она не проводится учебно-вспомогательным персоналом, может замещаться другими педагогами.

6.14. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается ТК РФ, с учётом особенностей их труда:

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «Ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ);

- вспомогательному персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ);

- работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ), 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

6.15. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков Работникам учреждения определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

6.18. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника, в случаях, предусмотренных со ст. 124, 125 ТК РФ.

6.19. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

6.20. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.21. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов,

связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака Работника 3 (детей работника);
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет и 55 лет) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 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 - 14 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником;
- работникам, дети которых идут в 1 класс от 3 дней до 2 недель;
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году.

6.23. В связи со смертью близких родственников (мать, отец, дети, сестра, брат, супруг, супруга) работнику предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением среднего заработка - 3 календарных дня.

6.24. Предоставлять педагогическим Работникам (по их желанию) не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем (ст. 335 ТК РФ).

6.25. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических Работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.26. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других Работников не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

2. Настоящие изменения вступают в силу 01.03.2023 года.