

**I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен на 2022-2025 годы и действует с момента подписания до вступления в силу нового Договора.

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом и иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада «Лучик» с. Прелестное Прохоровского района Белгородской области, сокращенное название: МБДОУ «Детский сад «Лучик» (далее – Учреждение) в лице председателя профкома Косиновой Валентины Викторовны, с одной стороны и работодателем детского сада в лице заведующего Морозовой Ритой Ивановной, с другой стороны.

1.3.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом, другими законодательными и правовыми актами с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4.Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6.При смене форм собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.7.В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.8. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников Учреждения.

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на Общем собрании работников Учреждения один раз в год.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение

(принимает по согласованию) профкома:

* + Правила внутреннего трудового распорядка;
  + Положение об установлении систем оплаты труда муниципального бюджетного учреждения;
  + Соглашение по охране труда;
* Соглашение по пожарной безопасности;
  + Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими |  |
|  |  | средствами. |  |
|  | План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения |  |
|  |  |
|  |  | квалификации работников, перечень необходимых профессий и |  |
|  |  | специальностей; |  |
|  | Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ |  |
|  |  | «Детский сад  «Лучик»; |  |
|  |  | График отпусков. |  |
|  |  | 1.12. Формы управления Учреждением непосредственно |  |
|  | работниками и через профком: | |  |
|  |  | Учет мнения (по согласованию) профкома; |  |
|  Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных | |  |
|  |  |
|  |  | нормативных актов; |  |
|  | Получение от работодателя информации по вопросам, |  |
|  |  | непосредственно затрагивающим интересы работников;1 |  |

* Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.13. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1. ст.53 ТК РФ
2. **Трудовой договор**

2.1 Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; Коллективным

договором, Соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

* работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ «Детский сад «Лучик» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается с работником, как правило, на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных Трудовым

Кодексом РФ2 либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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
* 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, обучающимися по очной форме обучения;

1. ст.59 ТК РФ

* с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 0.5 ставки.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются Трудовым Кодексом РФ3.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут

быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.4

* течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не

позднее, чем через 2 месяца.5

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ «Детского сада «Лучик», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными

федеральными законами.6

2.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.

В случаях установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в полном порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательно пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, о его трудовой функции, о переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем: **в период работы**- не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления, **при увольнении**- в день прекращения трудового договора. В случае выявления Работником неверной или неполной информации о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

1. **Вопросы занятости, профессиональной подготовки**

**Кадров**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки,

1. гл.44 ТК РФ
2. ст. 57 ТК РФ
3. ст. 73 ТК РФ, ст. 162 ТК РФ
4. ст. 77 ТК РФ

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии Учреждения.

3.2.Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется

заработная плата.7 Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

3.2.3. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета или работодателя.

3.2.4. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.8

3.3.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении

образования соответствующего уровня впервые.9

в соответствии с Положением аттестации педагогических работников

государственных муниципальных образовательных учреждений,10 по

результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

3.4.1. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; 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.

1. **Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

1. ст. 196 ТК РФ
2. ст. 187 ТК РФ
3. ст. 173-176 ТК РФ
4. Приказ Минобрнауки РФ от 26.03.2010 №209

4.1.Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры или возможном сокращении,

или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца.11

4.2.Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

* случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3.Работникам, получившим уведомление предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением

заработной платы.12

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи

с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата

производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома.13

4.5 Стороны договорились, что:

4.5.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, имеют лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), одинокие матери и отцы, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года; награжденные государственными наградами в связи с

педагогической деятельностью.14

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и

компенсации.15

* случае сокращения групп предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

4.5.3.Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

4.5.4.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенные срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя. Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника, либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника ( в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя). Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.7. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению несовершеннолетних гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1% от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

- Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13890 рублей в месяц, утвержденным Федеральным законом Российской Федерации от 06.12.2021 №406-ФЗ.

Начиная с 2023 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденным Федеральным законом Российской Федерации.

Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

-по предоставлению работникам отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с охранением места работы.

-по освобождению от работы в день вакцинации работников, а так же в день связанного с этим медицинского осмотра.

- по предоставлению работникам, прошедшим вакцинацию против короновирусной инфекции (COVID -19) двух оплачиваемы дней отпуска.

1. **Организация труда, режим работы, время отдыха**

Администрация обязуется:

5.1.1.Режим работы дошкольного учреждения установить в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение№ 2), продолжительность рабочей недели установить пятидневной, график работы учреждения согласовывать с профкомом.

11ст. 82 ТК РФ

12 п.1.2 ст. 81 ТК РФ

13 ст. 82 ТК РФ

14 ст. 179 ТК РФ

15 ст. 180ТК РФ

5.1.2.Установить общую продолжительность рабочего времени воспитателей (кроме должностей, имеющих сокращенную рабочую неделю) 36 часов в неделю, считая, что рабочее время педагога включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу.

5.1.3.Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.2.Разработать и согласовать с профкомом должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.3.Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии письменного согласия

работника, и с учетом мнения профкома.16

5.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования

работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации.

Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения

тарификации - до 15 сентября текущего года.

5.5.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков

определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.17

График отпусков доводится до сведения всех работников.

5.5.1.Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос

части отпуска на другой год допускается с письменного согласия

работника.18

5.5.2.О времени начала отпуска работник должен быть извещен не

позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.6. Вновь принятым работникам предоставлять отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

5.7.Педагогические работники Учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.8. В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается в 28 календарных дней для непедагогического состава и 42 календарных дня для всех педагогических работников (кроме учителя–логопеда – 56 календарных дней).

16ст.113 ТК РФ, ст. 153 ТК РФ

17 ст. 123 ТК РФ

18ст. 124 ТК РФ, ст.125 ТК РФ

5.9. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

5.10. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы:19

* при рождении ребенка в семье - 2 дня;
* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу -5

дней;

* в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
* для проводов детей в армию – 2 дня;
* в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
* на похороны близких родственников – 3 дня.

5.11.Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно, и имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и

успешно обучающимся в этих учреждениях.20

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

\*участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

\*работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

\*родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

\*в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.12.Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение

работников к работе в выходные, праздничные дни допускается только в

случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.21

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в

двойном размере.22 По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ «Детский сад «Лучик», Правилами

внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.14. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время (ТК РФ ст.262.2).

5.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.16. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 30 календарных дней ([ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=329465&dst=100174&demo=1) ).

**6 . Стимулирование и оплата труда**

6.1.Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе: Постановления Правительства Белгородской области "Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования" от 07.04.2014 года.

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством на основании Положения об оплате труда образовательной организации и Положения о материальном стимулировании работников

19ст. 128 ТК РФ

20ст. 173 ТК РФ

21 ст. 113 ТК РФ

22ст. 153 ТК РФ

образовательной организации и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

При изменении система оплаты труда работников Учреждения вносятся изменения в Коллективный договор, Соглашение.

6.2. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

6.3. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения).

6.4. Своевременно (не позднее, чем за два месяца) знакомить всех работников с изменениями в оплате и условиями их труда.

6.5.Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

6.6. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения: - за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующего месяца;

Заработная плата выплачивается работникам любым способом, который выбрал работник, в том числе, путём получения её в месте выполнения им работы (наличными).

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения

размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.9. Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ «Детский сад «Лучик»:

Постановления Правительства Белгородской области "Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования" от 07.04.2014 года №134-пп с изменениями и дополнениями от 22.12.2014 г. № 503-пп, от 06.04.2015 г. № I22-пп.

6.10. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда в Учреждении и дополнительного Соглашения к трудовому договору.

6.11.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, выплату заработной платы в полном объеме.

6.12. Заключать с работниками дополнительные Соглашения к трудовому договору, в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевод на новую работу в данном Учреждении (по письменному согласию работника).

6.13. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

6.14. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

6.15. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по

соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.23

6.16. Администрация и профком в пределах своей компетенции принимает необходимые меры для обеспечения индексации и повышения оплаты труда работникам в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

6.17. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

23ст.60.2 ТК РФ

1. **Социальные льготы и гарантии**

Стороны договорились*:*

7.1. Педагогическим работникам предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

7.2. Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризация) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.3. Обеспечивать остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.

7.3.1. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

7.4. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5.Выплачивать пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

7.6.Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

7.7. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до завершения обучения в школе.

7.8. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством ФЗ от 03.10.2018 №353 ст.185.1. в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.9. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

7.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

7.11. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7.12. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ч. 2 Федерального закона от 31.07.2020 года № 261-ФЗ)»

1. **Свобода творчества и защита прав молодого специалиста**

Стороны договорились:

8.1.Воспитатель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

8.2.При посещении занятий администрация не имеет права делать замечания воспитателю при детях, если нет угрозы их жизни и здоровью, разбирать проведение занятия. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

8.3.Молодой воспитатель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

8.4.По возможности оказывать содействие в решении бытовых проблем (жилье, оздоровление, вхождение в коллектив Учреждения, привлечение к общественным поручениям).

1. **Улучшение условий и охрана труда**

Работодатель обязуется:

9.1.1.Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма

и возникновения профессиональных заболеваний.24

9.1.2.Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

Ввести 3-х ступенчатый административно-общественный контроль.

9.1.3. Один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения.

9.2.Ответственность за состояние условий труда и охрану труда возлагается на работодателя.

9.3.Предусмотреть на мероприятия по охране труда выделение средств из бюджета и внебюджетных поступлений.

9.4.По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работниковУчреждения на основании Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29, Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29.

9.5.Проводить с работниками, поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу в Учреждении, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи

пострадавшим.25

9.6.Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда ежегодно на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

9.7.Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников Учреждения осуществлять не реже одного раза в 5 лет.

9.8.Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда и техники безопасности.

9.9.Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с санитарными нормами (приложение

* 4).

9.10.При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении работ, работе в ночное время, другие) производить соответствующе доплаты.

9.11. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников Учреждения в соответствии со сроками и требованиями. Проводить гигиеническую подготовку работников за счет средств бюджета.

24ст. 129 ТК РФ

25ст. 225 ТК РФ

9.12. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим.

9.13.Работники Учреждения имеют право отказаться от выполнения работ в связи с угрозой их жизни и здоровью, за работником должно быть сохранено место работы и заработная плата на время, необходимое для устранения аварийной ситуации.

9.14.Совместно с уполномоченными по охране труда от профкома организовать контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением Соглашений по охране труда, не менее 2 раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников

* принимаемых мерах в области охраны труда в Учреждении.

9.15.По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать Работнику трудовую книжку ( за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется; справки о заработной плате, о начислениях и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляются Работнику безвозмездно. Сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обязуется:

9.16.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

9.16.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

9.16.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

9.16.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

9.16.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

9.16.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

9.16.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации.

9.16.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

9.16.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

9.16.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

9.16.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

9.16.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

9.16.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

9.16.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

* 1. **Гарантии профсоюзной деятельности в Учреждении**

Стороны договорились:

10.1.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2.Разрешить обучение председателя профкома Учреждения по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства, с сохранением заработной платы 3 дня в год.

10.3.Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

10.4.Работодатель за счет членских профсоюзных взносов работников Учреждения производит материальное поощрение председателю и членам профкома за общественную работу.

10.5.Не применять случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профкоме, без предварительного согласования управления образования.

10.6.Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» и пунктом 5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования управления образования организации Профсоюза.

10.7. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития Учреждения.

10.8.Члены профкома включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, социальному страхованию, расследования несчастных случаев на производстве.

10.9.Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

* Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя.26
* Привлечение к сверхурочным работам.27
* Разделение рабочего времени на части.28
* Привлечение к работе в выходные и праздничные дни.29
* График очередности предоставления отпусков.30
* Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка.31
* Создание комиссии по охране труда, улучшению условий труда.32
* Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения.33
* Установление сроков выплаты заработной платы работникам.34
* Установление системы оплаты и стимулирования труда.35

10.10.В период действия Коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

10.11. Дисциплинарное взыскание за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретом неиспользование обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения поступка. А по результатам ревизии проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неиспользование обязанностей установленных законодательством РФ о противодействии коррупции не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. (ТК РФ ст.193 ч.4).

* 1. **Обязательства профкома**

1. Профком обязуется:

11.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2.Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых документов актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей,

* том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

11.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в профсоюзную организацию.

11.6.Осуществлять контроль за правильным и своевременным

предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

11.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, установлении и изменении условий труда (включая заработную плату).

26ст. 82 ТК РФ, ст. 374 ТК РФ

27 ст. 99 ТК РФ

28 ст. 105 ТК РФ

29 ст. 113 ТК РФ

30 ст. 123 ТК РФ

31ст. 190 ТК РФ

**12.Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.**

* организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО»;
* организация и проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий;
* приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
* устройство новых и реконструкция имеющихся помещений и

площадок для занятий спортом.

**13.Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора**

13.1.Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока действия Договора.

13.2.Отсутствие уведомления о пересмотре Договора является основанием для его продления.

13.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации.

Организация отчитывается оходе выполнения Договора не менее 1 раза в год.

13.4.Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период его действия, разрешаются путём принятия компромиссного решения.

13.5.Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.