

**Общие положения**

1.1.Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №5 г. Сердобска (далее МДОУ детский сад №5 г. Сердобска) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2.Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работодателя и работников в лице их представителей по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных прав и гарантий; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства .

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице своего представителя заведующей МДОУ детского сада №5 г.Сердобска Лимоновой Инны Николаевны (далее - работодатель);

- работники МДОУ детского сада №5 г. Сердобска в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации МДОУ детского сада №5 г.Сердобска Бузиной Елены Викторовны (далее - Профком).

1.4.Действие коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ детского сада №5

г.Сердобска. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5.Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Работодатель признает выборный комитет первичной профсоюзной организации МДОУ детского сада №5 г.Сердобска (далее – профком) единственным представителем работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.7. Основные права и обязанности сторон определены Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, утвержденными с учётом мнения профкома.

1.8.Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.9.Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МДОУ детского сада №5 г.Сердобска и расторжения трудового договора с заведующей МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации..

1.10. В случае реорганизации одной из сторон (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), подписавших коллективный договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

1.11. При смене формы собственности МДОУ детского сада №5 г.Сердобска коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации МДОУ детского сада №5 г.Сердобска коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

**II. Обязательства представителей сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнёрства **стороны обязуются**:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, исполнять обязательства и договоренности, определённые настоящим коллективным договором.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления МДОУ детского сада №5 г.Сердобска.

2.2. **Работодатель обязуется**:

2.2.1. Повышать результативность деятельности МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, культуру и дисциплину труда.

2.2.2. Обеспечивать полное и своевременное финансирование МДОУ детского сада №5 г. Сердобска.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Создавать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.6. Проводить разъяснительную работу по вопросу совершенствования системы оплаты труда в МДОУ детском саде №5 г.Сердобска.

2.2.7. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.8. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МДОУ детского сада №5 г.Сердобска.

2.2.9. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, а также не допускать какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

2.2.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.2.11. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование и пенсионное страхование работников.

2.2.13. Создавать условия для участия представителей Профсоюза в работе органов управления МДОУ детского сада №5 г.Сердобска (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

2.2.14.Предоставлять профкому полную, достоверную и своевременную информацию о финансово-экономическом положении МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, перспективах развития, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.15. Учитывать мнение профкома при подготовке и принятии локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ.

2.3. **Профком обязуется**:

2.3.1. Содействовать стабильной и эффективной работе МДОУ детского сада №5 г.Сердобска.

2.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.3. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, укреплению морально-психологического климата в коллективе.

2.3. 4. Содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2.3.5. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.4. **Стороны считают** следующими приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МДОУ детском саде №5 г.Сердобска:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в МДОУ детском саде №5 г.Сердобска молодых специалистов;

- содействие повышению их профессиональной квалификации;

- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в МДОУ детском саде №5 г.Сердобска, установление наставникам доплаты за работу с ними;

- обеспечение мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами и трудовым договором;

- развитие творческой активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- содействие повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

2.5. **Стороны согласились**, что основными формами участия работников в управлении МДОУ детским садом №5 г.Сердобска являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- проведение консультаций между Работодателем и профкомом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от Работодателя и лиц его, представляющих, информации по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в коллективных переговорах по подготовке и принятию коллективных договоров.

**III.Трудовые отношения**

3.1. **Стороны договорились** о том, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе трудового договора.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

3.1.3. Трудовые договоры с работниками МДОУ детского сада №5 г.Сердобска о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.59К РФ).

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными актами.

Условия трудового договора, в том числе условия оплаты труда, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором являются недействительными.

3.1.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

3.1.6. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключённым. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.1.7. Работодатель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.1.8. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей - не более шести месяцев).

3.1.9. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями в МДОУ детский сад №5 г.Сердобска регулируются статьями 253-264 ТК РФ.

3.1.10. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет организуется в МДОУ детский сад №5 г. Сердобска в соответствии со статьями 265-272 ТК РФ.

3.1.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьями 77, ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. **Работодатель обязуется:**

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия соглашений и коллективного договора.

3.2.2. Ознакомить работника под роспись при приёме на работу (до подписания трудового договора) с действующими Уставом МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

3.2.3. Осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

3.2.5. Выдать работнику в день прекращения трудового договора трудовую книжку и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.2.6. Уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.2.7. Выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.3. **Профсоюз обязуется:**

3.3.1. Осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

**IV. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

4.1. **Стороны договорились:**

4.1.1. Проводить анализ кадрового потенциала МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров.

4.1.2. Совместно рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, при реорганизации, ликвидации МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, сокращении штатов или численности работников.

4.1.3 Считать увольнение массовым в следующих случаях:

- ликвидация МДОУ детского сада №5 г.Сердобска;

-сокращение численности или штата работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в МДОУ детском саду №5 г.Сердобска.

4.1.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, работникам:

* председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденным от основной работы;
* совмещающим работу с получением образования в профессиональной образовательной организации по направлению деятельности в образовательной организации (независимо от обучения их на платной или бесплатной основе);
* впервые поступившим на работу по полученной специальности (среднего профессионального образования или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам) в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет за два года до возникновения права на досрочное назначение пенсии;

* награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью в предшествующие пять лет;

- отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

4.1.5. Не допускать увольнения двух сотрудников из одной семьи одновременно при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

4.1.6. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.1.7. Представлять органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения не менее чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, утверждении нового штатного расписания, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. **Работодатель обязуется:**

4.2.1. Обеспечивать занятость работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска в соответствии с законодательством РФ с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

4.2.2. Создать комиссию, которая будет заниматься вопросами высвобождения, при увольнении работников в связи с ликвидацией МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, сокращением численности или штата.

4.2.3. Предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку не позднее, чем за два месяца персонально при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников (ст.180 ТК РФ).

4.2.4. Уведомить профком не менее чем за три месяца письменно о возможном массовом сокращении работников, указать причины и категории трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

4.2.5. Предлагать работнику при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.2.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников использовать естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидировать вакансии;

- уволить совместителей;

- приостановить прием новых работников других профессий;

- сократить численность административно-управленческого персонала и временных работников;

- ограничить совмещение профессий.

4.2.7. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, сокращением численности или штата работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, свободное от работы время - не менее двух часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – внебюджетные средства МДОУ детского сада №5 г.Сердобска).

4.2.8. Выплачивать увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МДОУ детского сада №5 г.Сердобска либо сокращением численности или штата работников (пункт 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ) выходное пособие в соответствии со статьёй 178 ТК РФ.

4.3. **Профком обязуется:**

4. 3.1. Обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.3.2. Участвовать в мероприятиях, направленных на сохранение рабочих мест и предотвращение массовых увольнений работников.

4.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536«Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536).

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем МДОУ детского сада №5 г.Сердобска с учетом мнения профкома МДОУ детского сада №5 г.Сердобска.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха отдельных работников, режим которых отличается от общих правил, установленных в МДОУ детском саду №5 г.Сердобска определяется трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОУ детского сада №5 г.Сердобска устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Режим работы заведующей, заместителя заведующей определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.5 Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОУ детского сада №5 г.Сердобска в период, не совпадающий с отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по пись­менному распоряжению работодателя с учетом мнения профкома.

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.

5.7. Работник с письменного согласия наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в МДОУ детском саду №5 г.Сердобска дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой за выполненную работу как за совмещение профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.8. Работа педагогических работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963).

5.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МДОУ детского сада №5 г.Сердобска по реализации основной образовательной программы дошкольного образования , по присмотру и уходу за детьми для воспитанников в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды отмены образовательного процесса в группах, либо в целом по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

5.12.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 372 ТК РФ).

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения профкома.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.13.Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечение шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы - в соответствии с графиком отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.14 Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.15.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть предоставлена в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК РФ).

5.16. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска и выборе новой даты начала отпуска учитываются пожелания работника.

5.17.При наличии у работников путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется по заявлению педагогических работников в любое время.

5.18.Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.19. Предоставлять отпуска всем работникам ДОУ:

- педагогический состав: воспитатели, музыкальный руководитель - 42 календарных дня;

-учитель –логопед -56 календарных дней;

-воспитатели группы компенсирующей направленности - 56 календарных дней;

-другие категории работников МДОУ детского сада №5 г. Сердобска - 28 календарных дней;

-работники-инвалиды - 30 календарных дней.

5.20.Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ, порядок и условия которого определяются коллективным договором образовательной организации, в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года**".**

5.22.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работникам МДОУ детского сада №5 г.Сердобска в соответствии со ст.128 ТК РФ.

5.23.Предоставлять работникам, осуществляющим уход за членом семьи и иным родственником, являющимися инвалидами первой группы ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.24.Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, направление в служебные командировки работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет, допускается только с их письменного согласия.

5.25 Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

5.26 Работодатель с учетом своих производственных финансовых возможностей устанавливает дополнительные дни отдыха для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами, по следующим причинам и в количестве:

-родителям первоклассников и выпускников-1 день;

-переезд на новое место жительства- 2 дня;

-бракосочетание работника- 1 день;

-бракосочетание детей работника- 1 день;

-рождение ребенка (предоставляется супругу)- 1 день;

-смерть близких родственников- 3 дня;

-проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ- 1 день.

- вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня

5.27. Предоставление работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, права на получение ежегодного отпуска в летнее или иное удобное для них время

5.28. Предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном [статьей 185.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=2319&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации;

5.29. Предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций не менее трех календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.30. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

**VI. Оплата и нормирование труда**

6.1. В области оплаты труда **стороны договорились**:

6.1.1. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 10 и 25 числа. Заработная плата перечисляется на указанный работником в заявлении кредитную организацию. 25 числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца, 10 числа – за вторую половину месяца.

6.1.2. Работодатель в соответствии с ч. 1 ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы обязан извещать в письменной форме каждого работника о ее составных частях, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Сведения о составных частях заработной платы доводятся до сведения работника посредством предоставления ему расчётного листка, форма которого утверждается Работодателем с учётом мнения профкома (ч.2 ст. 136 ТК РФ).

Расчётный листок выдаётся работнику один раз в месяц (при начислении и выплате второй части заработной платы), когда Работодателю станут известны окончательные суммы, подлежащие выплате и удержанию.

6.1.3. Устанавливать в МДОУ детском саде №5 г.Сердобска систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, с соблюдением процедуры учета мнения профкома (ст. 372 ТК РФ).

6.1.4. Оплата труда работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска осуществляется на основании Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановления Правительства Пензенской области от 30.10.2008 г. № 736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области» и иными нормативно-правовыми актами.

6.1.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и принимает положение об оплате труда работников учреждения, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № 1);

6.1.6. Основу Положения о системе оплаты труда работников составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- вида, типа учреждения образования (коррекционные группы и т.д.);

- месторасположения учреждения образования (работа в сельской местности др.);

в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных: ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.);

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы (Приложение № 2).

6.1.7. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда.

6.1.8. Самостоятельно определять в соответствии с действующим законодательством перечень и размеры выплат компенсационного характера, а также доплат за дополнительный объем работы в пределах средств, выделенных на оплату труда работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

6.1.9. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.1.10. Устанавливать работникам в целях их поощрения за выполненную работу следующие выплаты стимулирующего характера:

-за интенсивность и высокие результаты работы;

-за качество выполняемых работ;

-премиальные выплаты по итогам года.

6.1.11. Выплачивать стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе стимулирования труда педагогических работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОУ детского сад №5 г. Сердобска

6.1.12. Стороны пришли к согласию, что на основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда (при наличии материального фонда) может быть выдана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает руководитель ДОУ на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети)

- продолжительная болезнь работника (более двух месяцев);

- причинение вреда здоровью и имущества работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

6.1.13. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

6.1.14. Производить удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137-138 ТК РФ и иными федеральными законами. При этом заработная плата, причитающая работнику, должна быть не менее чем 50 % с учетом всех удержаний.

6.1.15.Изменение оплаты труда производится за:

* увеличение стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение заработной платы;
* получение образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
* присвоение квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присуждение ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома;

- за работу специалистов в коррекционных группах – 0,20%.

6.1.16. Размеры выплат, доплат, надбавок работникам образовательных учреждений определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах.

6.1.17. Стороны подтверждают, что доплаты компенсационного характера работникам, занятым на опасных, вредных и тяжелых работах Работодатель устанавливает с учетом мнения профкома на основании специальной оценки условий труда, не ниже норм предусмотренных действующим законодательством.

6.1.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.1.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.1.20. Осуществлять совместно с профкомом мониторинг по начислению стимулирующих выплат педагогическим работникам.

6.1.21. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

-работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

-принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.1.22.Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией образовательного учреждения на основании положений, утвержденных работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Приложениями. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.23.При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.24. Оплата труда отдельных категорий педагогических работников регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.25. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.26. Оплата труда на тяжелых и (или) с вредными и (или) опасными, особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6.1.27. Стороны договорились относить к выплатам компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

2) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.2. **Гарантии и компенсации:**

6.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

6.2.2. В целях обеспечения социальных гарантий работников Работодатель осуществляет:

- выплату без задержек работникам пособий по государственному социальному страхованию;

– выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» ( с последующими изменениями)

6.2.3. Родителям (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет могут предоставляться по их письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с законодательством РФ.

6.3. **Работодатель обязуется**:

6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьёй 234 ТК РФ, приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.3.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации*)* в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При невыплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.3.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, Отраслевого, Областного и районного соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.4. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат работникам МДОУ детского сада №3 г.Сердобска в соответствии со статьями 142, 236 ТК РФ.

6.5. **Профком обязуется**:

6.5.1. Осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения норм трудового законодательства при установлении Работодателем системы оплаты труда работников.

6.5.2. Участвовать в соответствии с трудовым законодательством в разработке локальных нормативных актов МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, и осуществлять контроль по их реализации.

6.5.3. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

**VII. Охрана труда**

7.1.Рассматривая охрану труда и здоровья работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска в качестве одного из приоритетных направлений деятельности **стороны договорились:**

7.1.1. Организовывать совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.1.2. Заключать Соглашения по охране труда и разрабатывать план мероприятий по выполнению комплекса предусмотренных организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

7.1.3. На паритетной основе создать комиссию по охране труда. Организовать обучение членов комиссии и обеспечить комиссию нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств МДОУ детского сада №5 г. Сердобска.

7.1.4. Проводить проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информировать работников о результатах указанных проверок.

7.1.5. Осуществлять контроль за выполнением требований по охране труда и Соглашением по охране труда.

7.1.6. Избрать уполномоченного по охране труда на срок полномочий профкома для осуществления общественного контроля в форме обследования и наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в МДОУ детского сада №5 г. Сердобска, за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением по охране труда.

**7.2. Работодатель обязуется обеспечить:**

7.2.1. Обеспечить право работников на труд, отвечающий требованиям охраны труда, безопасности и гигиены, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работников от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает их жизни и здоровью.

7.2.2 Простой, возникший по причине отказа работников от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья, не обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, приостановке работ уполномоченными (доверенными) лицами профкома, органами надзора и контроля за условиями и охраной труда, оплачивать из расчета среднего заработка.

Безопасность работников при эксплуатации здания МДОУ детского сада №5 г.Сердобска, сооружений, оборудования, применяемых в деятельности МДОУ детского сада №5 г.Сердобска инструментов, сырья и материалов.

7.2.3. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

7.2.4. Проведение инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.2.5. Проведение проверки знаний работников МДОУ детского сада №5 г. Сердобска по охране труда на начало учебного года. Лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

7.2.6. Прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Перечень работ, профессий и должностей, при занятии которых работники подлежат предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утверждается с учётом мнения профкома.

Психиатрических освидетельствований тех работников, которым оно требуется исходя из требований законодательства;

Гигиенического обучения тех работников, которым оно требуется исходя из требований законодательства.

Обеспечивать условия для прохождения работниками не реже, чем один раз в три года, диспансеризации. Беспрепятственно отпускать работников для ее прохождения с сохранением среднего заработка.

7.2.7. Приобретение за счёт средств МДОУ детского сада №5 г.Сердобска и выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спец обувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, Работодатель возмещает ее стоимость.

Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утверждается с учётом мнения профкома.

7.2.8. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств МДОУ детского сада №5 г.Сердобска (ст. 221 ТК РФ).

7.2.9. Обеспечить выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам.

7.2.10. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2.11. Заменять и ремонтировать средства индивидуальной защиты, пришедшие в негодность до окончания срока носки.

7.2.12. Осуществлять контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.13. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с включением представителей Профсоюза в состав комиссии по проведению специальной оценки.

7.2.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в МДОУ детском саду №5 г.Сердобска, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.15. Сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками МДОУ детского сада №5 г.Сердобска на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.2.16. Предоставление работнику другой работы в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности либо выплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.2.17. Организовывать доставку работников, заболевших на рабочем месте, пострадавших от несчастных случаев на производстве в медицинскую организацию или к месту жительства работников.

7.2.18. Обеспечить участие профсоюзного комитета организации (его представителей), технической инспекции профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.2.19. О каждом несчастном случае на производстве незамедлительно информировать уполномоченного по охране труда подразделения, сообщать в профсоюзный комитет организации.

7.2.20. Освобождать от работы с сохранением рабочего места и среднего заработка уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда для участия в расследовании несчастного случая, на период работы в составе комиссии по специальной оценке условий труда.

7.2.21. Своевременное проведение расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и их учет.

7.2.22. Допуск представителей органов общественного контроля, в том числе технических инспекторов труда и членов комиссий по охране труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда в целях проведения проверок условий и охраны труда в МДОУ детском саду №5 г Сердобска. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель принимает меры к их устранению.

7.2.23. Обеспечивать работников питьевой водой во время выполнения ими своих должностных обязанностей. Примечание: (ст. 22, 163, 223 ТК РФ), п.17 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 г. № 181н).

7.2.24. Обеспечивать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет работодателя по соответствующей программе, установленной законодательством не реже, чем один раз в три года с сохранением среднего заработка на время обучения.

**7.3. Профком обязуется:**

7.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду, предоставлять информацию о выполнении предусмотренных законодательством норм труда.

7.3.2. Участвовать в составе комиссии в проведении экспертизы по специальной оценке условий труда.

7.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.4.Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и комиссии по трудовым спорам организации, по вопросам нарушения законодательства об охране труда; возмещения вреда, причиненного их здоровья на производстве, а также в случаях невыполнения коллективного договора и трудовых договоров.

**7.4. Работники обязуются:**

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, правила и инструкции по охране труда.

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.3. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.

7.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МДОУ детском саду №5 г.Сердобска или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

**VIII. Профессиональная подготовка, переподготовка**

**и повышение квалификации работников**

8.1. **Стороны пришли к соглашению в том, что:**

8.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МДОУ детского сада №5 г.Сердобска.

8.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспективы развития МДОУ детского сада №5 г.Сердобска.

Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

8.2. **Работодатель обязуется:**

8.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

8.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

8.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, определить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.2.6. Устанавливать педагогическому работнику квалификационную категорию со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты производить работнику оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

8.2.7. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

-производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период временной нетрудоспособности (непрерывной) свыше 2-х месяцев истек срок действия квалификационной категории, но не менее чем 6 месяцев и не более чем на один год после выхода на работу;

- производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п. 5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых перед наступлением пенсионного возраста истек срок действия квалификационной категории, до дня наступления пенсионного возраста, но не менее чем 6 месяцев и не более чем на один год.

**IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

9.1. Социальная защита работников на страховых принципах:

9.1.1. **Работодатель обязуется:**

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ;

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- своевременно перечислять страховые взносы в пенсионный фонд и фонд социального страхования в размерах, определенных законодательством РФ,

- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.1.2. **Профком обязуется:**

- обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов в пенсионный фонд и фонд социального страхования;

- осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых Работодателем в органы Пенсионного фонда сведений о стаже и заработке застрахованных членов Профсоюза;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска

9.2.1. **Работодатель обязуется:**

- планировать средства на оплату обязательных периодических медосмотров работающих 1 раз в год;

- выплачивать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения;

- проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья работающих условий;

- организовать отчетность за состоянием охраны здоровья работающих;

9.2.2. **Профком обязуется:**

- контролировать выделение средств 1 раза в год на оплату обязательных периодических медосмотров работающих, своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;

- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед Работодателем и коллективом задачи по их предупреждению;

- содействовать членам Профсоюза в приобретении санаторно-курортных путёвок;

9.3. Организация культурно-массовой работы и содействие укреплению семьи:

9.3.1. **Работодатель обязуется:**

- выделять профкому средства из внебюджетного фонда на проведение культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;

- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда в соответствии со статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.

9.3.2. **Профсоюз обязуется:**

- организовывать культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия среди работающих и членов их семей;

- информировать работников о расходовании средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;

- оказывать содействие работникам в организации оздоровления детей в каникулярный период;

- выделять денежные средства на новогодние подарки для членов Профсоюза;

- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;

- организовывать чествование ветеранов войны и труда, поздравления членов Профсоюза с праздниками, днями рождениями и т.д.

**X. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и профкома МДОУ детского сада №5 г.Сердобска определяются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), «Об общественных объединениях» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования, Соглашением о социальном партнёрстве между Министерством образования и науки Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Соглашением о социальном партнёрстве между Отделом образования Сердобского района и Сердобской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки, настоящим коллективным договором.

10.2. **Стороны договорились:**

10.2.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2.2. В целях создания условий деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование помещение для проведения заседаний профкома, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику и средства связи.

10.2.3. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации МДОУ детском саде №5 г.Сердобска и в составе членов профкома признается социально значимой для деятельности МДОУ детского сада №5 г.Сердобска и принимается во внимание при поощрении работников.

10.2.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель (заместитель) и члены профсоюзных органов МДОУ детского сада №5 г.Сердобска - без предварительного учета мотивированного мнения комитета Сердобской районной организации Профсоюза.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома МДОУ детского сада №5 г.Сердобска.

10.2.5. Увольнение членов профкома по инициативе Работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения работников с соблюдением мотивированного мнения профкома, а председателя Профсоюза - с согласия комитета Сердобской районной организации Профсоюза.

10.2.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома, уполномоченного Профсоюза по охране труда на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, время краткосрочной учебы, а также для участия в выборных органах Сердобской районной организации Профсоюза, проводимых ею семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.2.7.Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ при наличии письменных заявлений ежемесячно бесплатно перечисляет на счет организации Профсоюза:

* 1% из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза - членские профсоюзные взносы,
* 1% из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза- взнос на уставную деятельность профсоюзной организации.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель и лица, его представляющие, не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с [частью 10 статьи 45](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=378776&date=25.03.2021&dst=301&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2.8.Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней.

10.3. Лица, нарушившие права Профсоюза, несут ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ и ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**XI. Заключительные положения**

11.1. Дополнения и изменения в течение срока действия коллективного договора принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска.

11.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

11.3. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, уведомляет письменно другую сторону не позднее чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

11.4. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор производится на общем собрании работников.

В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

11.5 Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора с подтверждением соответствующими документами.

11.7. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

11.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством РФ.

11.9. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

11.10. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

11.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет.

Стороны после подписания настоящего коллективного договора доводят его текст до всех работников МДОУ детского сада №5 г.Сердобска.

11.12. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых на себя обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

11.13. Коллективный договор, подписанный сторонами, с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.14. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Приложения к коллективному договору:

1.Правила внутреннего трудового распорядка

2.Положение о системе оплаты труда работников учреждения с изменениями.

3.Положение о системе стимулирования труда работников МДОУ детского сада № 5 г. Сердобска.