**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Лукоморье» городского округа город Михайловка Волгоградской области», далее именуемое учреждением.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области», и иными законами и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, и установления льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, интересы которых представляет представитель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лукоморье» городского округа город Михайловка Волгоградской области в лице председателя Севостьяновой Л.Н. (далее - профком) и заведующий структурного подразделения «Созвездие» Чикризова Н.И. (далее – представители работников); работодатель в лице директора Кучугуриной М. В.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, ст.31 ТК РФ).

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Представители работников, а также профсоюз обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.3. К коллективному договору прилагаются локальные нормативные акты, принятые с учётом мнения избранных на общем собрании представителей от работников:

- Положение о прохождении диспансеризации (Приложение 1).

1.4. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1) Работодатель:

- соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.).

2) Представители работников и профком:

- содействовать эффективной работе учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в ко­миссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.5. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком и представителей работников:

- учёт мнения (согласие) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам участия в управлении учреждением, предусмотренным ст.53 ТК РФ;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

**2. Трудовые отношения**

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым [Кодексом](#Par1012), - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

2.1.1.Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределённый срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.1.2.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения;

2.1.3.Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжёлыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев;

2.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление 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.

2.1.5. Работники, реализующие образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять по согласованию с руководителем и с учетом мнения профсоюза, в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться профессиональными стандартами, а при их отсутствии Единым квалификационным справочником, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Увольнение работника производится в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

2.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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

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

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, 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 направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. 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 ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почте работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать 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 наличии ее у работодателя).

**3. Педагогическая деятельность.**

**Продолжительность рабочего времени, время отдыха работников учреждения.**

3.1. Стороны определили, что:

1) К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2) К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органов исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политике и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзацем третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы) семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершению этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

К трудовой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанных в абзаце третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включаются: воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, осуществляющим образовательную деятельность, с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника. (п. 6 ст.47 Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1) Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, годовым планом работы, утверждёнными руководителем учреждения, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

2) Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать норму, установленную статьёй 91 ТК РФ.

3) Для педагогических работников учреждения образования предусматривается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 ч в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4) Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством (ст. 93 ТК РФ).

5) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

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.

6) Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

7) 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.

8) Выходные дни при пятидневной рабочей неделе определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

9) Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в учреждении, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными актами.

В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения педагогические работники имеют возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Другим работникам, в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность перерыва может быть установлена от 30 минут до 2-х часов. Время перерыва в рабочее время не включается. У сторожей перерыв для отдыха и питания осуществляется в рабочее время.

10) Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённых работодателем с учётом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). График должен учитывать, что для ряда категорий работников ТК РФ и иными законами предусмотрено право претендовать на определенное время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по согласованию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

11) При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется:

1) Установить в соответствии с законодательством ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск для педагогических работников, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (Постановление № 724 от 01.10.2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска предоставляемого педагогическим работникам»), для остальных работников – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). В соответствии со ст.23 Федерального от 24.11.1995 №181- ФЗ (ред. от 01.06.2017) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

2) Предоставлять дополнительные отпуска:

- для участия в экзаменационных сессиях учебных заведений на основании ст.173 – 177 ТК РФ.

3) Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ) в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4) На основании трудового законодательства, 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 на основании письменного заявления работника может 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 жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников организации 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, для проводов детей в армию, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

**с сохранением заработной платы:**

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

- для сопровождения ребёнка младшего школьного возраста 1 сентября в школу – не более трех часов;

- для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года. Сотрудникам предпенсионного возраста (и в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и работающим пенсионерам предоставляется два рабочих дня один раз в год;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья - на один рабочий день один раз в год.

5) 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.5. Стороны договорились о том, что:

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

**4. Оплата труда**

4.1. Работодатель гарантирует:

осуществление оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников «МБДОУ «Детский сад «Лукоморье», разработанным в соответствии с требованиями трудового законодательства, другими нормативно-правовыми актами об оплате труда и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

дифференциацию в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

оплату труда за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне;

Оплата труда педагогических работников при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится с учетом компенсирующих и стимулирующих выплат.

4.2. Стороны договорились о том, что:

При разработке и утверждении в учреждении 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).

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

Размеры выплат стимулирующего характера, премии и материальной помощи определяется на основании положения по оплате труда, положения о премировании и материальной помощи, но в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

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.

Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Работодатель может устанавливать в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации доплату в размере до 10 % ставки (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

о 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;

о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых трудовым договором.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц**:** 5 и 20 числа.

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

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3.Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены. Установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

при работе в должности в организациях независимо от их типов или видов;

по должности старший воспитатель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

 При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в образовательное учреждение, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с нормативными документами, регулирующими деятельность по аттестации педагогических работников;

при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения в другое;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1 |
| Воспитатель | Старший воспитательВоспитательМузыкальный руководительПедагог-психологУчитель-дефектологИнструктор по физической культуреУчитель-логопедТьютор |
| Старший воспитательВоспитательМузыкальный руководительПедагог-психологУчитель-дефектологИнструктор по физической культуреУчитель-логопедТьютор | Воспитатель |

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются комиссией к компетенции которой относится присвоение квалификационнойкатегории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

4.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением - численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- работы на выборной должности;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям,

- с учетом финансово-экономического положения работодателя, может быть сохранена на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

**5. Профессиональная подготовка,**

**переподготовка и повышение квалификации работников.**

5.1.Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 100% работников (в разрезе специальности) в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств на эти цели;

направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в соответствии с требованиями федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

сохранять за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

предоставлять в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования впервые, а так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических работников, с целью установления соответствия занимаемой должности», утвержденного приказом от 29.06.2016 № 76/1, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие надбавки к базовым окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3. Профсоюз осуществляет:

общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников;

принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения.

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

6.1 Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

2) Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюза (ст.82 ТК РФ).

3) Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работникам, имеющим более высокую квалификацию и результативность работы, а при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ следующим категориям работников:

работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4) Не допускать по инициативе работодателя расторжения трудового договора с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка - ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами [1](http://www.referent.ru/1/206755?actual=1&text=%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D0%25B9%2520%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2581#l4044), [5](http://www.referent.ru/1/206755?actual=1&text=%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D0%25B9%2520%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2581#l4044) - [8](http://www.referent.ru/1/206755?actual=1&text=%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D0%25B9%2520%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2581#l4048), [10](http://www.referent.ru/1/206755?actual=1&text=%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D0%25B9%2520%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2581#l4049) или [11](http://www.referent.ru/1/206755?actual=1&text=%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D0%25B9%2520%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2581#l4049) части первой статьи 81 или [пунктом 2](http://www.referent.ru/1/206755?actual=1&text=%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D0%25B9%2520%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2581#l4609) статьи 336 Трудового кодекса РФ).

5) Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6) Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в высвобождении работников и содействии их трудоустройства в соответствии с нормативными правовыми документами.

**7. Охрана труда и здоровья.**

Стороны договорились о том, что охрану труда и здоровья работников они рассматривают в качестве одного из приоритетных направлений в организации трудовой деятельности.

7.1. Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Разрабатывать и внедрять систему управления охраной труда (СУОТ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

1. Выделять средства на охрану труда, в том числе на обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств на эти цели.
2. Обеспечивать участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками. Информировать профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
3. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда в пределах лимитов бюджетных обязательств на эти цели.
4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда.
5. Создать в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитет (комиссию) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза.
6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками инструктаж и обучение по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже одного раза в три года.
8. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
9. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от вы­полнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

1. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.
2. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.
3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, обеспечить их соблюдение работниками учреждения.
4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями трудового законодательства.
5. Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать учреждение, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.
6. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов ответственных по охране труда в самом учреждении или в образовательном учреждении профессионального образования, не реже одного раза в три года, в пределах лимитов бюджетных обязательств на эти цели.
7. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

7.2. Профсоюз:

1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
2. Контролирует состояние охраны труда в учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.
3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.
4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
5. Содействует выполнению представлений и требований выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**8. Социальные льготы и гарантии**

8.1. Стороны исходят из того, что:

1) Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами, которые должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в локальных нормативных актах учреждения:

свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2) Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращённую продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами.

8.2. Профсоюз:

1) Создаёт банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжело больных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

2) Содействует решению вопросов санаторного лечения.

3) Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

4) Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.3.Стороны подтверждают, что:

1) Профсоюз по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

2) Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3) Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

4) Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

5) Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

6) По согласованию с профсоюзом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТКРФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);

-другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

8.4. Работодатель с соблюдением требований законодательства РФ предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.5. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.6. Работодатель совместно с Профкомом активизирует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу с членами профсоюза и другими работниками образовательного учреждения.

**9. Заключительные положения.**

9.1. Стороны подтверждают, что:

1) основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, соглашениями;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определённые Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2) Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации учреждения;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, соглашениями.

3) Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

9.2. Стороны договорились, о том что:

1) Коллективный договор вступает в силу 01.08.2023 и действует до 31.07.2026 года.

2) Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

3) Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5-ти дней после его подписания. Профсоюз и избранные представители от работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

4) Совместно организуют проведение мероприятий, направленных на выполнение обязательств, взятых на себя сторонами коллективного договора.

5) В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. В случае внесения изменений в федеральное, региональное, муниципальное законодательство по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, изменения в коллективный договор вносятся в упрощенном порядке, без проведения коллективных переговоров, а путем согласования условий с избранными на общем собрании представителями работников.

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

7) Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

8) Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

9) При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

10) При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

11) При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведении ликвидации

12) Осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договор и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

13) Рассматривают в установленный действующим законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14) Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

15) Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

16) Для рассмотрения вопросов, возникающих в процессе реализации коллективного договора, создана комиссия в составе 4 человек, 2 человека от работодателя 2 человека от работников, которые избраны на общем собрании трудового коллектива

17) Комиссия рассматривает возникающие в ходе выполнения коллективного договора коллективные трудовые споры в соответствии с законодательством в пятидневный срок.

18) Для разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам (в соответствии с законодательством о труде).

19) В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Приложение № 1 к коллективному  договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лукоморье» городского округа город Михайловка Волгоградской области на 2023-2026 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о прохождении диспансеризации

1. **Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о порядке проведения диспансеризации МБДОУ «Детский сад «Лукоморье» разработано в соответствии со следующими документами:

– пунктом 5 статьи 24 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны
здоровья граждан в Российской Федерации»;

- статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

– Трудовым кодексом.

1.2. Диспансеризация сотрудников МБДОУ «Детский сад «Лукоморье» проводится в рамках обеспечениях требований Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ в целях беспрепятственного прохождения сотрудниками диспансеризации.

1.3. Каждый сотрудник МБДОУ «Детский сад «Лукоморье» имеет право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации на один рабочий день один раз в три года.

1.4. Сотрудники МБДОУ «Детский сад «Лукоморье» в возрасте 40 лет и старше имеют право на освобождение от работы, в связи с прохождением диспансеризации, ежегодно. Оплачиваемый день для прохождения диспансеризации вышеуказанным лицам предоставляется один раз в год.

1.5. Сотрудники МБДОУ «Детский сад «Лукоморье» предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и работающие пенсионеры имеют право брать два рабочих дня один раз в год.

**2. Гарантии работникам в случае прохождения диспансеризации**

2.1. На время прохождения диспансеризации работник освобождается от работы в МБДОУ «Детский сад «Лукоморье».

2.2. На время прохождения диспансеризации за сотрудником сохраняется место работы и
должность.

2.3. Рабочие дни, в которые работник отсутствует для прохождения диспансеризации,
оплачиваются в размере среднего заработка.

**3. Документальное оформление периодов диспансеризации**

3.1. Для прохождения диспансеризации работник пишет заявление в свободной форме, в
котором он указывает конкретную дату прохождения диспансеризации и согласовывает ее с заведующим / старшим воспитателем структурного подразделения МБДОУ «Детский сад «Лукоморье».

3.2. О своем намерении пройти диспансеризацию в медицинском учреждении работник обязан письменно уведомить работодателя не позднее чем за три рабочих дня до прохождения диспансеризации.

3.3. По результатам прохождения диспансеризации работник получает паспорт здоровья, который он обязан предъявить Работодателю для приобщения к личному делу.

3.4. Если работник намеревается проходить медицинское обследование в рамках диспансеризации в течении нескольких дней, оформляя отсутствие на работе в определенные часы, он также обязан сообщить в письменном виде не позднее чем за один рабочий день до каждого из дней, в которых он будет отсутствовать из-за диспансеризации.

3.5. Работодатель вправе затребовать у работника МБДОУ «Детский сад «Лукоморье» подтверждение использования предоставленного освобождения от работы справкой медицинской организации».

**4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует
бессрочно, до принятия нового Положения.

4.2. Настоящее положение является Приложением № 1 к коллективному договору МБДОУ «Детский сад «Лукоморье» на 2023-2026 гг.