**I. Общие положения**

# Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Гаврилово-Посадский детский сад № 2» (далее – МБДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем в лице их представителей.

* 1. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными нормативными правовыми актами.
  2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ Устиновой Татьяны Витальевны;

- работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице ее председателя Голубевой Надежды Евгеньевны (далее – Профсоюз).

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе и оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников МБДОУ. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с начальником учреждения.

1.7. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения Коллективного договора вносятся любой стороной на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ, в течение всего срока действия.

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

1.12. Пересмотр обязательств, Сторон настоящего Договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.13. Текст Коллективного договора, изменения и дополнения к нему должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.14. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет со дня вступления в силу, также может быть пролонгирован на срок не более трех лет по соглашению Сторон.

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Договор, изменения в него в течение семи дней со дня подписания направляются на регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1. **Трудовые отношения**

2.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя в личном деле работника.

2.4. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа не позднее трех рабочих дней.

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.7. Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.8. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

а) размер оклада (должностного оклада), размер базовой части заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником должностных обязанностей определенной квалификации за календарный месяц;

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

в) размер выплаты 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 организации показателей и критериев.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условиями не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением трудовой функции работника.

2.11. Трудовой договор работника с Работодателем может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, затрагивающими права работника при необходимости для принимаемого работника может устанавливаться испытательный срок.

2.13. Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника.

2.14. Увольнение (прекращение трудового договора) между работодателем и работникам регулируется статьями главы 13 ТК РФ. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.15. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест МБДОУ.

2.16. При принятии решения о сокращении численности штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Согласно отраслевому соглашению по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области между Департаментом образования Ивановской области и Областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации и учреждения с численностью работников 15 и более человек;

- увольнение 10 или более процентов списочного состава работников организации и учреждения в течение 90 календарных дней.

2.17. 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.

2.18. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу при наличии вакансий.

2.19. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации, работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца, двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении;

- предоставляет по письменному заявлению работника в этот период не более 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

2.20. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

2.21. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

2.22. Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификационной категорией и производительностью.

Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, предоставляется следующим категориям:

- работникам предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);

- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

- работникам, награжденным государственными наградами;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;

- работникам, совмещающим работу с обучением по профилю работы;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя.

2.23. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

2.24. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания отпуска кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

2.25. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

2.26. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1,5-8,10 и 11 ч. 1 ст.81 ТК РФ или п. 2 ст. 336 ТК РФ.

**Ш. Подготовка, переподготовка и дополнительное**

**профессиональное образование работников.**

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы о существующих различных формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, и получающим соответствующее образование впервые.

* + 1. Работникам, получающим второе профессиональное образование, соответствующего уровня предоставлять для обучения отпуска без сохранения заработной платы.
    2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю зарплату по основному месту работы.
    3. Обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
    4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При этом:

- Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев предусмотренных п.22 Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

3.4. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.5. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем.

1. **Рабочее время и время отдыха**
   1. Рабочее время и время отдыха работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, графиком работы, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.
   2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для музыкального руководителя - не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), остальные сотрудники - 40 часов в неделю.
   3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).
   4. Периоды введения карантина по санитарно-эпидемиологическим нормам и отмены занятий для воспитанников, являются для работников организации рабочим временем. В этот период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени.
   5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).
   6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
   7. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.8 Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Привлечение работников ДОО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

4.9 Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.10. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв, для отдыха и питания

продолжительностью не менее 30 минут, который не включается в рабочее время и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

4.11. Всем работникам при пятидневной рабочей неделе предоставляются выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни (государственные праздники).

Режим работы учреждения с 7.30 до 18.00.

4.12. 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.

4.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Время отпусков согласовывается с работником. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

4.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (Раздел I. Дошкольные образовательные организации).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15. Согласно ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество из этой части.

4.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

4.17. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

4.18. 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 соответствии с установленным порядком.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.20. Для решения вопросов, касающихся защиты прав работников, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы председателю профсоюзного комитета – 4 рабочих дня.

4.21. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, с выполнением родственного долга, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска на основании письменного заявления:

- для проводов собственных детей в армию – 2 календарных дня;

- при заключении брака работника – 3 календарных дня;

- при бракосочетании детей работника – 3 календарных дня;

- при похоронах близких родственников (родителей, детей, супруга, родителей супруга) – 3 календарных дня;

4.22. Дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.23. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2. ТК РФ).

4.24. В соответствии с ТК РФ (ч. 1, 2 ст. 185.1 ТК РФ) работодатель освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года. Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работник предоставляет работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.25. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии с ТК РФ (ст. 128, 263 ТК РФ).

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

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

**V. Оплата и нормирование труда**

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников, которое разрабатывается и утверждается заведующим учреждения в соответствии с Постановлением главы администрации Гаврилово-Посадского муниципального района от 28.01.2009 № 16-п «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений Гаврилово-Посадского муниципального района» (в действующей редакции) и по согласованию с Профкомом. Указанное положение является приложением к настоящему коллективному договору.

5.2. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификационной категории, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств: за первую половину- 19 числа текущего месяца, за вторую половину - 4 числа следующего месяца.

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

5.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный лист, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных ему за соответствующий период;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.5 Выплата заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера, доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест работникам устанавливаются гарантии и компенсации:

- общий класс условий труда 3.1 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

- общий класс условий труда 3.2 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

5.8. Работнику, выполняющему дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением Главы администрации Гаврилово-Посадского муниципального района от 28.01.2009 N 16-п (в действующей редакции) «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных организаций Гаврилово-Посадского муниципального района» (вместе с «Типовым положением об оплате труда работников образовательных организаций Гаврилово-Посадского муниципального района», «Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных организаций Гаврилово-Посадского муниципального района, перешедших на новую систему оплаты труда») (в действующей редакции).

5.13. В период отмены образовательного процесса для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.14 Экономия фонда оплаты труда распределяется организацией самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников организации или коллективного договора.

**VI. Охрана труда и здоровья**

6.1.Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из источников финансирования в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство услуг (ст.226 ТК РФ).

6.2.3. Составлять ежегодный план по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 580н.

6.2.5. Проводить обучение по охране труда и проверку требований охраны труда работников не реже 1 раза в 3 года.

6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.7. Обеспечить работников специальной сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.2.8. Сохранять место работы (должность), средний заработок за работниками учреждения 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).

6.2.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.2.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.11. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

6.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.2.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.2.14. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.2.15. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

6.3. В учреждении создается комиссия по охране труда и здоровья работников, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза и представители работодателя (ст. 218 ТК РФ).

6.4. Осуществляется постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, обучением и проверкой знаний по охране труда.

6.5. Со всеми поступающими на работу и переведенными на другую работу работниками учреждения проводится обучение и инструктаж по охране труда, технике безопасности. Работники, не прошедшие в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, к работе не допускаются.

6.6. Все работники обеспечиваются обязательным социальным страхованием по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

6.7. Гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8. Работники обязуются:

6.8.1.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.8.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.8.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.8.5. Незамедлительно извещать руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.9. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной.

**VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация (профсоюзный комитет (далее – профсоюз)) договорились осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на выполнение главных задач, стоящих перед МБДОУ.

7.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное удержание и перечисление на счёт профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления удержанных профсоюзных взносов не допускается.

7.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.7. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.7.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.7.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права , принятых работодателем с учетом мнения представительного органа работников, то есть профсоюзного комитета ДОО:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ;

- Положение об оплате труда работников МБДОУ;

- Положение о ежемесячных выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ;

- Соглашение по охране труда МБДОУ;

- Список должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

- Положение о материальной помощи работникам МБДОУ;

- Показатели, влияющие на лишение премии.

7.7.3. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.8. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации.

**VIII. Социальные гарантии и льготы**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора;

- при переводе на другую работу;

- при расторжении трудового договора;

- по вопросам оплаты труда;

- при совмещении работы с обучением;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд РФ.

8.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

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

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

8.3. Установить работникам, которые прошли полный курс вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительной гарантии в виде предоставления работнику дополнительно оплачиваемых двух дней отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Эти дни предоставляются на основании заявления работника и в любые дни по выбору работника.

**IХ. Заключительные положения**

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

9.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

9.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

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

9.5. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Все конфликты и разногласия, возникающие в период действия коллективного договора, рассматриваются в десятидневный срок.

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

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.9. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение семи дней с момента подписания его представителями сторон.

9.10. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**X. Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Гаврилово - Посадский детский сад № 2»

2. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Гаврилово - Посадский детский сад № 2»

3. Положение о порядке установления и распределениястимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам МБДОУ «Гаврилово-Посадский детский сад № 2»

4. Соглашение по охране труда.