Председатель Профкома
_____Н.А.Недвига

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 708174A79A42203499FB12C2D1580AE94916DA54
Владелец: Кубанова Валентина Петровна
Действителен: с 30.09.2021 до 31.12.2022

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ д/с № 32
_____В.П.Кубанова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32

2021 - 2024 г. г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 15867/21-1254

от 02.08.2021г.

город Новочеркасск
2021 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласавания взаимных обязательств сторон *муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 (*далее по теккту – детского сада).

Коллективный договор заключен, с одной стороны работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации детского сада *Недвига Натальи Александровны,* представителя работников, а с другой стороны работодателем в лице *Кубановой Валентины Петровны*, заведующего МБДОУ д/с № 32.

1.2. В настоящем договоре приняты взаимные права и обязательства сторон по вопросам условий труда,оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

1.3.1. соблюдение норм законодательства;

1.3.2. полномочность представителей сторон;

1.3.3. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.4. контроль и обязательность выполнения коллективного договора;

1.3.5. ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и городским трехсторонними Соглашениями на 2021 – 2024 годы.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 (трех) лет.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, учреждения, независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.7. Коллективный договор, а также все его изменения, в том числе изменения Приложений к нему принимаются на общем собрании коллектива МБДОУ детского сада№ 32 если за эти изменения проголосовало не менее 2/3 голосов от общего числа работников детского сада. После этого Коллективный договор, либо его изменения, в том числе изменения Приложений к нему подписываются заведующим МБДОУ детским садом № 32, а также председателем первичной профсоюзной организации работников.

Решение общего собрания коллектива детского сада оформляется протоколом.

1.8. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему, подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам.

1.8.1. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании коллектива в порядке установленном п.1.7. настоящего коллективного договора..

1.8.2. Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола собрания коллектива проходят обязательную уведомительную регистрацию в Управлении Министерства труда и социального развития Ростовской области.

1.8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. При ликвидации учреждения претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и кредиторами.

1.15. Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

1) правила внутреннего трудового распорядка;
2) положения об оплате труда работников;
3) соглашение по охране труда.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. **Работодатель** в лице заведующего МБДОУ д/с № 32, в рамках действующего законодательства **имеет право**:

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

2.1.2. устанавливать систему оплаты труда учреждения;

2.1.3. определять должностной оклад(ставку), нормировать труд;

2.1.4.издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников учреждения;

2.1.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.6. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, осуществлять иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством и Уставом учреждения;

2.1.7. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.1.8. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работнику в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищения имущества учреждения;

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечить законность ее соблюдения;

2.2.2. организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структур учреждения, проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к новому учебному году;

2.2.3. обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы учреждения;

2.2.4. проводить своевременно в соответствии с Законом «Об образовании» аттестацию и тарификацию педагогических работников;

2.2.5. обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;

2.2.6. заключать коллективный договор и выполнять все условия коллективного договора;

2.2.7. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

2.2.8. обеспечить работников инструментами, наглядными пособиями, методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.9. выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;

2.2.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

2.2.11. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей

2.2.12. учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

- утверждение положений "Об оплате труда», «Правил внутреннего трудового распорядка» и др. положений, касающихся интересов работников;
- ликвидации, реорганизации учреждения, сокращении численности или штатов;
- составление графиков сменности;
- привлечение работников к дисциплинарному взысканию;

- расследование несчастного случая на производстве;
- установление норм бесплатной выдачи спецодежды и спецобуви.

Раздел 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работники имеют право:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. своевременную и в полном обьеме выплату заработной платы, в соответствии с трудовым договором, (тарификацией), сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.1.5. переподготовку и повышение своей квалификации или обучение новой профессии;

3.1.6. предоставление перерыва в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.7. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей *(профком)*, а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;

3.1.9. возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ иными федеральными законами;

3.1.10. обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных Федеральными Законами;

3.1.11. социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

3.1.12. создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций.;

3.1.13. другие права в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.Работники обязаны :

3.2.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения *(приложение №1 к КД)*, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

3.2.3. содержать свое рабочее место, оргтехнику в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения, при поступлении на работу, оформляются заключением письменного трудового договора с работником в 2-х экземплярах на неопределенный срок и срочный трудовой договор, на срок до 5 лет, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Условия, включаемые в трудовые договоры (эффективный контракт) , не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.2. **Работодатель обязуется :**

4.2.1. обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором ;

4.2.2. провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись *(до подписания трудового договора)* с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, коллективным договором, положениями об оплате труда и премировании, установленными в учреждении льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью учреждения;

4.2.3. в соответствии со статьей 60² Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника;

4.2.4. сообщить в письменной форме профсоюзному комитету, не менее чем за три месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата;

4.2.5. предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата;

4.2.6. предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в учреждении;

4.2.7. в период сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье, работников частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении, проработавших в учреждении свыше 10 лет, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, лиц предпенсионного возраста (женщины – 53 года, мужчины – 58 лет); молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года;

4.2.8. выплачивать уволенным работникам, по сокращению численности, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним

сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения;

4.2.9. не допускать увольнение беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения либо по основаниям предусмотренным пунктами 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ;

4.2.10. в соответствии с п.2 ст.32 Закона РФ "О занятости населения Российской Федерации" при невозможности трудоустройства лиц, увольняемых в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсию оформлять досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию (женщины-53 года, мужчины-58 лет).

4.3. Работодатель имеет право:

4.3.1. с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор(эффективный контракт) в связи с сокращением численности или штата до истечения срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).При досрочном расторжении трудового договора работник получает не только дополнительную компенсацию, исчисленную пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения, но и остальные выплаты, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

4.3.2. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор;

4.3.3. расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником образовательного учреждения в следующих случаях:

а) повторном в течение одного года грубом нарушение устава образовательного учреждения;

б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

РАЗДЕЛ 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. **Работодатель обязуется:**

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

5.3.2. Обеспечить условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.4. При обучении работников, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности детского сада, по направлению работодателя или органов управления образования предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ за счет средств работодателя.

5.3.5. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и Приказом Министерства образования Ростовской области от 17.01.2011 № 12 «Об утверждении региональных нормативных документов по аттестации педагогических работников».

5.3.6. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить:

- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории, в течение срока их действия.

5.3.6. При переходе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы категория сохраняется.

- работы в данном образовательном учреждении менее 1 года.

5.3.7. Оплата труда работника осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	
Учитель; преподаватель	Старший воспитатель, воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа), социальный педагог; педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель - логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физкультуре

5.4. Педагогические работники обязаны:

- повышать свою квалификацию в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;
- проходить обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности или присвоения квалификационной категории (первой или высшей) не реже чем один раз в 5 лет.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)..

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

воспитатель, социальный педагог, педагог – психолог – 36 часов
инструктор по физической культуре – 30 часов
воспитатель группы компенсирующей направленности – 25 часов
музыкальный руководитель – 24 часа
учитель – логопед, учитель-дефектолог – 20 часов.

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

6.3.2. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад.

6.3.3. За фактические часы педагогической нагрузки (работы) оплата производится в соответствии с тарификацией. За часы педагогической нагрузки (работы) сверх установленной нормы дополнительная оплата производится соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

6.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности , для них устанавливается суммированный учет рабочего времени.

6.5.1. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

6.5.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и с согласия работника.

6.7.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Во время отсутствия приема детей в детский сад по техническим причинам все категории работников (педагогический, учебно– вспомогательный и обслуживающий персонал) могут привлекается к выполнению хозяйственных работ не требующих специальных знаний (косметический и мелкий ремонт, работа на территории детского сада и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени по тарификации, согласно графика работ. График работы утверждается приказом руководителя.

6.9. Продолжительность рабочего времени при работе административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6.10. Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – финансовый год. Начало, окончание смены определяется графиками сменности. Выходные дни предоставляются согласно графика сменности с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период, который доводится до работников не менее чем, за один месяц до введение его в действие.

Ночное время с 22 часов до 6 часов. Каждай час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии с Положением об оплате работников (Приложение №2) к настоящему коллективному договору.

6.11. Педагогическим работникам предоставляется отпуск в размере 42 календарных дней или 56 календарных дней для педагогических работников

занятых на компенсирующих группах. Работникам учреждения, не являющихся педагогическими работниками, предоставляется отпуск в размере 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

6.12. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

6.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

6.17. **Работодатель обязуется:**

6.17.1. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска, порядок и условия его предоставления определяются работодателем с учетом конкретных обстоятельств. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются все виды отпусков без сохранения заработной платы, в том числе, которые работодатель в соответствии с законодательством РФ обязан предоставить работнику, в сумме не превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года. Предоставление отпусков сотрудникам оформляется приказом по детскому саду.

6.17.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года .

6.17.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Для определения количества календарных дней неиспользованного отпуска подлежащих оплате при увольнении, производится округление неполного дня во всех случаях в сторону увеличения в пользу работника. При этом дробная часть от 0,01 до 0,49 округляется до 0,5 календарного дня, а дробная часть от 0,51 до 0,99 округляется до целого дня.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Постановлением Администрации города Новочеркасска «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования города Новочеркасска подведомственных Управлению образования Администрации города» от 14.12.2020 №2 (приложение №2 – к Коллективному договору).

7.2. Система оплаты труда устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учетом специфики видов экономической

деятельности федеральных бюджетных учреждений (областных государственных учреждений, городских муниципальных учреждений) и включает в себя:

- размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы рабочих установлены в «Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ д/с № 32», *(приложение № 2 к Коллективному договору)*

7.3. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам и с учетом требований ФГОС.

7.4. При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

В случае введения в течение действия настоящего Коллективного договора новых условий труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами детского сада при новых условиях оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в детском саду ранее, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда работников окажется ниже, чем в прежних условиях в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до очередного повышения должностных окладов и ставок заработной платы.

7.5. Предельным размером заработная плата не ограничивается.

7.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом о минимальном размере оплаты труда.

7.6.1. Работодатель обязуется производить доплату компенсационного характера до величины минимального размера оплаты труда.

7.6.2. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают: доплаты за работу в ночное время и за работу в нерабочие праздничные дни или сверхурочную работу**,** доплаты за совмещение профессий(должностей),расширениезоны обслуживания,увеличение объема работ,определенные как дополнительная работа,не предусмотренная трудовым договором).

7.7. Выплата заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ производится согласно установленным датам 2 раза в месяц **7** и **22** числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на указанный

работником счет в банке. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается, в размере не менее 40 % от заработной платы.

7.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8.1. Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.9. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с законодательством РФ (*Федеральный закон РФ, Постановлением РО или Постановлением Администрации города Новочеркасска (для городских муниципальных учреждений).*

7.10. Работодатель предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 32» и «Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с № 32» (*(приложение № 2_ к Коллективному договору*).

7.11. Оплата больничного листка**.**

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные рабочие дни (часы), приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100% заработка – при стаже 8 и более лет
80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет
60% заработка – при стаже до 5 лет,

за фактически пропущенные рабочие дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, в соответствии с пунктом 3 статьи 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. действующей на момент наступления события) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" определяется путем деления суммы начисленного за два

предыдущих страховому случаю года на 730. Средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности учитывается за каждый календарный год в сумме не превышающей установленную в соответствии с Федеральным законом «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» на соответствующий календарный год предельную величину базы.

Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7.12. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается размере 2/3 ставки заработной платы (должностного оклада).

7.13. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя,оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

7.14. Оплата ежегодных оплачиваемых отпусков и выплата компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется согласно Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. действующей на момент наступления события) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1**. Работодатель обязуется:**

8.1.1. обеспечить и создать безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

8.1.2. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за применением работниками средств индивидуальной защиты;

8.1.3. обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 13.01.03 г. N 29;

8.1.4. проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

8.1.5. организовать ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке.

8.1.6. В целях профилактики проводить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) строго по установленному

графику в нерабочее время, обязательно вакцинируется в соответствии с национальным календарем профилактических прививок и национальным календарем прививок по эпидемиологическим показаниям, утв. приказом Минздрава от 21.03.2014 № 125н. , проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств детского сада;

8.1.7. выполнить комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Программой «Нулевой травматизм»

8.1.8. обеспечить условия и охрану труда женщин;

8.1.9. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

8.1.10. в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья (на основе акта обследования условий труда) вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

8.1.11. обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.2. **Работник обязан:**

8.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;

8.2.4. немедленно извещать своего руководителя, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

8.3. В учреждении создан и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. **Профсоюзный комитет имеет право**:

9.1.1. Получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации предприятия;
- изменения организационных или технологических условий труда, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

9.1.2. требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников;

9.1.3. вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников;

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

9.2. **Профсоюзный комитет обязан :**

- разъяснять работникам положения по коллективному договору;

- обеспечить соблюдение каждым работником «Правил внутреннего трудового распорядка»;

- осуществлять контроль выполнения коллективного договора, за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на социальное развитие коллектива;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюза при наличии акта обследования и подтверждающих документов (больничный лист, справка, чеки на оплату услуг и т. д.).

9.3. **Гарантии для профсоюзного комитета и членов профсоюза:**

9.3.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях 1 день в месяц.

9.3.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.4. **Работодатель обязуется**:

9.4.1. Предоставлять бесплатно профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение и средства связи для ее деятельности (ст. 377 ТК РФ)..

9.4.2. Не налагать дисциплинарные взыскания на председателя профкома, без предварительного согласия профсоюзного органа соответствующего объединения или горкома профсоюза.

9.4.3. Работодатель признаёт право профкома вести переговоры от имени работников по вопросам заключения Коллективного договора, установленного режима работы, оплаты труда и социальных гарантий для коллектива.

9.4.4. Работодатель содействует профкому в его деятельности и не ограничивает его права.

9.4.5. Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставлять 3 дополнительных дня к ежегодному трудовому отпуску при выполнении общественных обязанностей .

9.4.6. На время краткосрочной профсоюзной учебы председатель профкома освобождается от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроком такой учебы.

9.4.7. Увольнение по инициативе работодателя, председателя (заместителя) профкома, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.373-374 ТК РФ).

9.4.8. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт городской профсоюзной организации членские взносы из зарплаты работников (при наличии письменных заявлений - ст. 377 ТК РФ), в день выплаты заработной платы.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Выплаты социального характера выплачиваются за счёт средств учреждения или экономии по фонду заработной платы.

10.2**. Работодатель обязуется**:

10.2.1. своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование;

10.2.2. при экономии по фонду заработной платы производить единовременные выплаты работникам, уходящим на пенсию по возрасту в размере 1 оклада (ставок) заработной платы при наличии средств на эти цели;

10.2.3. предоставлять матери (отцу, опекуну, либо попечителю) - работнику детского сада, воспитывающему ребёнка 1-4 классов или 9 и 11 классов, однодневный оплачиваемый отпуск в «День знаний» и в «День последнего звонка»,**1 день для прохождения диспансеризации**

10.3. Стороны договорились, что работодатель:

10.3.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

11.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

11.3 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду.

11.5. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также в отдел труда УТиСР г. Новочеркасска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ)

11.6. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании (конференции) перед работниками учреждения о выполнении коллективного договора.

11.7. **Стороны договорились, что:**

11.7.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в Управление труда министерства труда и социального развития Ростовской области.

11.7.2. 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.

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

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

Заведующий МБДОУ детским садом №32 В.П.Кубанова

Председатель профкома Н.А.Недвига

М.П.