

**Коллективный договор  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад  
«Звездочка» с. Калинка  
Хабаровского муниципального  
района  
Хабаровского края  
2021 - 2024 г. г.**

От работодателя:  
И.о.заведующего МБДОУ с.Калинка  
Т.Г.Замолодчикова  
«11» октября 2021 года



Представитель трудового коллектива  
старший воспитатель МБДОУ с.Калинка  
Ю.Е.Онохова  
«11» октября 2021 года

Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный номер

№ 286  
от 08 11 20 21 г.

Выявлено условий коллективного договора,  
соглашения, ухудшающих положение работников —

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ с. Калинка.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (далее Федеральный закон № 273-ФЗ), иными законодательными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профком) (ч.1 ст.30 ТК РФ); работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ с. Калинка; работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ч.2 ст.30 ТК РФ).

**1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иного представителя (представительный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

**1.5.** Действие настоящего договора распространяется на всех работников дошкольного учреждения.

**1.6.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора. Содействовать его реализации.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае преобразования, изменения наименования учреждения, распоряжения трудового договора с руководителем учреждения (ч.4 ст.43 ТК РФ).

**1.8.** При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

**1.9.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.10.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

**1.15.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**1.16.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами;
- Список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам уголь и дрова;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им доплаты за вредность;
- Перечень профессий и должностей, имеющих право на досрочную пенсию;
- Положение об оплате труда работников МБДОУ с. Калинка;
- Положение об установлении стимулирующих выплат работникам МБДОУ с. Калинка;

**1.17.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Трудовой договор**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, определяются в соответствии с гл. 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МКДОУ с. Калинка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

**2.3.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

**2.4.** Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

**2.5.** Трудовой договор с работником, заключается:  
на неопределенный срок;  
на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

**2.6.** Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

**2.7.** В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

**2.8.** Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

**2.9.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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 группы присмотра и ухода за детьми в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

**2.10.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

**2.11.** Стороны признают, что специфика работы требует установления особого режима проведения собраний работников, родительских собраний.

**2.12.** В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст.74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст.74 ТК РФ).

Основания для расторжения трудового договора предусматриваются ст.77 ТК РФ:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) или работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его соглашения на работу к другому работодателю либо переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо, с её реорганизацией (ст.75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (часть четвёртая ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвёртая ст.73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая ст.72.2 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).
- прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего.

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

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

**2.15.** В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (часть 4 статьи 84.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не

работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

**2.16.** В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд группы присмотра и ухода за детьми.

**3.2.** Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ)

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

**3.3.2.** Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

**3.3.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173—177 ТК РФ.

**3.3.5.** По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**3.3.6.** Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2 лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

**3.3.7.** В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

**4.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

При принятии решения о ликвидации организации о сокращении численности штата работников организации или возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости.

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

**4.3.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

**4.4.** При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобожденных работников учреждения.

**4.5.** Стороны договорились, что:

**4.5.1.** Преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

## **У. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, расписанием занятий, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом группы присмотра и ухода за детьми должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

**5.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**5.3.** Для педагогических работников группы присмотра и ухода за детьми устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для воспитателей - 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
- педагога–психолога устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ);
- учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов;
- музыкального руководителя – 24 часа;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

**5.4.** Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МКДУ группа присмотра и ухода.

**5.5.** Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников: заведующий, завхоз. Этим работникам предоставляется ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня (ч. 1 ст. 119 ТК РФ).



**5.6.** Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ 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.

**5.7.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом детского сада (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

**5.8.** В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы

бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

**5.9.** Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МБДОУ «Сказка» с. Гаровка-2.

**5.10.** 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 в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст.124, 125 ТК РФ.

**5.11.** Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

**5.12.** МБДОУ «Сказка» с. Гаровка-2 работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Начало работы: 7.30

Окончание работы: 18.00

**5.13.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

**5.14.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях и продолжительностью, установленных ч.2 ст.128 ТК РФ.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

**6.1.** Оплата труда работников МБДОУ с.Калинка производится в соответствии с постановлением главы Хабаровского муниципального района от 18.11.2019 года №1424 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» в соответствии с постановлениями главы Хабаровского муниципального района, от 16.10.2020 № 1029 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и Разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района», от 01.09.2020 № 814 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского

муниципального района и Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

**6.2.** Месячная заработная плата работников группы присмотра и ухода за детьми полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Хабаровского края на которую начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в особых климатических условиях, а также не ниже минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной платы в Хабаровском крае (при наличии) (ст.133.1,315 ТК РФ, постановление Конституционного Суда российской Федерации от 07.12..2017 № 38-П, Соглашение о минимальной заработной плате в Хабаровском крае от 04.03.2021).

**6.3.** Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в МБДОУ системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ). Заработная плата выплачивается работникам не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету: за первую половину месяца 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 15 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.6 ст.136 ТК РФ)

**6.4.** Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала группы присмотра и ухода за детьми устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами МБДОУ с. Калинка, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

**6.5.** Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными МБДОУ с. Калинка, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

**6.6.** В случае изменения фонда оплаты труда группы присмотра и ухода за детьми и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера

**6.7.** Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- премиальные выплаты по итогам работы.

**6.8.** Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим

работникам, непосредственно осуществляющих присмотр и уход, медицинскому персоналу, обслуживающему персоналу и др.

**6.9.** Стимулирующие выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по решению комиссии МКДОУ по распределению стимулирующей части оплаты труда.

**6.10.** Оплата труда работников МБДОУ с. Калинка занятых на работах с вредными и / или опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и / или опасными и иными условиями труда (производится с учетом результатов специальной оценки условий труда. После результатов проведения в установленном порядке СОУТ работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации

- совмещении профессий (должностей)

- сверхурочной работе

- работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, -за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю

- за разъездной характер работы

-при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

**6.11.** Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

-в других установленных законом случаях.

**6.12.** Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

**6.13.** Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий

**6.14.** Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

- выплаты при увольнении в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

**6.15.** Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда;

- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;
- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования;
- наполняемость групп согласно типовым положениям, является предельной нормой обслуживания при установленной зарплате.
- ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

## **УШ. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились:

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

**7.2.** Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

**7.3.** Обеспечивать остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.

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

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

**7.6.** Выплачивать ежегодно материальную помощь в размере должностного оклада каждому работнику группы присмотра и ухода за детьми к отпуску.

**7.7.** Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет работников группы присмотра и ухода за детьми.

**7.8.** Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, местами в дошкольном учреждении.

**7.9.** Оказывать материальную помощь работникам в случае необходимости из накопительных средств профсоюза.

**7.10.** Обеспечивать в установленном порядке компенсации на оплату коммунальных услуг, отопления, освещения педагогическим работникам, в том числе, имеющим неблагоустроенное жилье, топливо в виде угля и дров ежегодно.

## **УШ. Охрана труда и здоровье**

Работодатель обязуется:

**8.1.** Обеспечить право работников МБДОУ с.Калинка на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**8.2.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую должность работниками инструктаж по технике безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

**8.3.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**8.4.** Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами.

**8.5.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

**8.6.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками 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).

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

**8.8.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**8.9.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

**8.10.** Обеспечивать соблюдение сотрудниками требований инструкций по охране труда.

**8.11.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

**8.12.** Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий по охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

**8.13.** Оказывать содействие техническим инспекторам, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием работы по охране труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**8.14.** Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками (1 раз в год) за счет работодателя.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

**9.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

**9.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

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

**9.4.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

**9.5.** Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

**9.6.** Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2 и п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

**9.7.** Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

**9.8.** Работодатель создает необходимые условия для работы профкома (в случае наличия свободных помещений).

**9.9.** В период краткосрочного обучения председателя профкома с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

## **Х. Обязательства первичной профсоюзной организации**

Первичная профсоюзная организация обязуется:

**10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности ТК РФ»;

**10.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

**10.3.** Осуществлять контроль за правильностью установления стимулирующих выплат работникам;

**10.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

**10.5.** Направлять Учредителю МБДОУ с.Калинка заявления о нарушении заведующим законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора и др. с требованием применения мер дисциплинарного взыскания.

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

**10.7.** Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.

**10.8.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников МБДОУ с.Калинка и обеспечению их новогодними подарками.

**10.9.** Участвовать в составлении графиков отпусков, осуществлять контроль за своевременными выплатами отпускных.

**10.10.** Участвовать в тарификации, аттестации педагогических кадров, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

**10.11.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в ПФ достоверных сведений о работниках, имеющих право на досрочную пенсию.

**10.12.** Оказывать ежегодно материальную помощь работникам учреждения в случаях смерти, болезни, юбилеев.

**10.13.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон:

**11.1.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**11.2.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

**11.3.** Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**11.4.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

**11.6.** Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

**11.7.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.