

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города
Кургана «Центр развития ребенка –
детский сад №115»
(МБДОУ «Детский сад № 115»)

Герман И.В. Герман

« 05 » 09 2024 года

«Утвержден»

на общем собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города
Кургана «Центр развития ребенка
- детский сад 115»
(МБДОУ «Детский сад № 115»)
Протокол №2



Заведующая

Ахмедова Т.Н. Ахмедова
2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

трудового коллектива с администрацией

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана
«Центр развития ребенка - детский сад №115»**

Отдел образования

Департамента социальной политики Администрации города Кургана

на 2024 – 2027 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Кургана «Детский сад №115»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), иными законодательными актами, нормативными и правовыми документами в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад №115» (далее - ДОУ). Положения Коллективного договора не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются работники ДОУ в лице их представителя – выборный орган первичной профсоюзной организации (далее **профсоюз**) и работодатель в лице его представителя, заведующего ДОУ.

1.4. При составлении проекта Коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст. 37 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Проект Коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками ДОУ и дорабатывается с учетом поступивших замечаний и предложений. Доработанный проект утверждается общим собранием трудового коллектива.

1.6. Коллективный договор подписывается сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При не достижении соглашения между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.7. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников ДОУ, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.8. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, и утверждается на общем собрании трудового коллектива.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами не реже 2 раз в год.

1.9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.9.1. **Работодатель:**

- признавать **выборный орган первичной профсоюзной организации** единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия Коллективного договора и выполнять его Положения;

- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДОУ, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.9.2. **Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

- содействовать эффективной работе ДОУ;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.10. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ДООУ независимо от стажа работы, режима занятости (полное или неполное рабочее время).

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, изменения типа государственного или муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.12. При смене формы собственности ДООУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

При реорганизации или смене формы собственности ДООУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.13. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств;
- при всяком пересмотре пунктов договора условия труда работников ДООУ не могут быть пересмотрены в сторону их ухудшения.

2. Структура и содержание коллективного договора

2.1. Структура и содержание Коллективного договора определяется сторонами.

2.2. В Коллективный договор включаются обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение и условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников;
- контроль за выполнением коллективного договора (ст.41 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Трудовой договор

3.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации).

- при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор, в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись не позднее трех рабочих дней со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

3.2.Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ДОУ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3.Трудовой договор с работником ДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если 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 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях регулируемых ч.2 ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.4.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5.Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

Согласно ч.1 ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- фамилия, имя, отчество работника;
- трудовая функция (должность по штатному расписанию);
- квалификация;
- вид договора;
- срок действия договора (дата начала работы, окончание работы);
- срок испытания;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия оплаты труда (доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- компенсации за работу с вредными условиями труда;
- виды и условия социального страхования;
- условия труда на рабочем месте;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.6. Если по причине перемены организационных или технологических условий труда определенные условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

3.7. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

3.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий Коллективного договора.

4. Оплата труда работников

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Система и форма оплаты труда устанавливается образовательной организацией в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором (приложениями к коллективному договору) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ДООУ системой оплаты труда.

Заработная плата каждого работника ДООУ зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленной федеральным законом минимальной размера оплаты труда (ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.4. Оплата труда работников ДООУ производится на основании решения Курганской городской Думы № 115 от 16.10.2023 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Кургана» (с изменениями на 27 декабря 2023 года, 28.08.2024 года).

4.1.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 24 число текущего месяца и 09 число следующего месяца.

4.1.6. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией ДООУ на основании Положения об оплате труда и стимулировании работников МБДООУ «Центр развития ребенка – детский сад № 115», утвержденного работодателем по согласованию с **выборным органом первичной профсоюзной организации**. (Приложение № 2).

4.1.8. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель **выборного органа первичной профсоюзной организации**.

4.1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя в соответствии с протоколом решения комиссии, согласованным с представителем **выборного органа первичной профсоюзной организации**.

4.1.10. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности провести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.1.11. Оплата времени приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы производится в размере средней заработной платы работника.

4.1.12. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.13. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник

обязан сообщить своему непосредственному руководителю или его заместителю (ст.157 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. **Работодатель** обязуется обеспечивать:

4.2.1. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.2. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме; подлежащей выплате о размерах иных сумм, начисленных работнику, в т. ч. денежной компенсации за нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.3. Наполняемость групп, установленную в образовательных учреждениях с учётом санитарных правил и норм для педагогических работников, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе.

При превышении количества воспитанников в группе устанавливать стимулирующие выплаты педагогическому работнику. Размер выплаты ДОО определяет самостоятельно.

4.2.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.5. Оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.6. В случае приостановки работы работниками учреждений из-за невыплаты заработной платы в соответствии со сроками, закрепленными в коллективных договорах, оплата времени за дни приостановки производить в размере средней заработной платы (городское отраслевое трехстороннее соглашение).

4.2.7. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, с учетом мнения представителя органа работников (ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.8. Оплату труда в праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.9. Оплату в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника во время простоя по вине работодателя (ст.72/2, 157 Трудового кодекса Российской Федерации). Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.2.10. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению (организации) санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

4.2.10. Компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании протокола специальной оценки условий труда)(Приложение № 3).

Должность	Размер повышения оплаты труда/основание	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск/основание	Продолжительность рабочего времени/основание	Молоко или другие равноценные пищевые продукты
Музыкальный руководитель			24 часа ст. 333 ТК РФ	
Учитель-логопед			20 часов ст. 333 ТК РФ	
Педагог-психолог			36 часов ст. 333 ТК РФ	
Воспитатель			36 часов ст. 333 ТК РФ	
Шеф-повар	4%		не более 36 часов	
Повар	4%		не более 36 часов	

4.2.11. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22⁰⁰ часов до 6⁰⁰ утра).

4.2.12. 15% надбавку педагогам, имеющим звание «Заслуженный учитель»;

10% надбавку педагогам, имеющим звание «Почетный работник общего образования»;

20% надбавку педагогам с высшей квалификационной категорией;

10% надбавку педагогам с первой квалификационной категорией.

4.2.13. Допускается привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника, в других случаях, в законодательно установленном порядке.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.Выборный органа первичной профсоюзной организации:

4.3.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов ДООУ по оплате труда.

4.3.2. Принимать участие в работе комиссии по установлению размера доплат и надбавок разовых выплат.

4.3.3. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

4.3.4.Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудовой распорядка ДООУ(*Приложение №1*), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.

5.1.2.Работа на условиях трудового договора в свободное от основной работы время с письменного согласия работника производится на условиях совместительства.

Продолжительность рабочего времени при работе 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 (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени установленной для соответствующей категории работника (ст.284 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.1.4. Всем работникам ДООУ предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю подряд: суббота, воскресенье (ст.111 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.5. Выходные нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 112Трудового кодекса РФ в порядке, установленном законодательством. Продолжительность работы накануне праздничных нерабочих дней уменьшается на один час.

5.1.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ).

5.1.7.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом (ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.9. В связи с производственной необходимостью с согласия работника может быть осуществлен отзыв работника из отпуска. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время, в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профком не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.11. Работникам, проработавшим весь календарный год без больничных листов, предоставлять по желанию работника три дня без сохранения заработной платы, которые могут быть присоединены к основному отпуску.

5.1.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом в порядке, установленном законодательством (ст. №286 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.13.Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.263 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.1.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.15. Педагогическим работникам может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы не чаще, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической деятельности. Трудовая книжка сотрудника в этом случае хранится в ДОУ. Длительный отпуск может предоставляться одновременно не более чем одному работнику в год(Федеральный закон от 29.12.2012года «Об образовании в Российской Федерации», ст.47.п5.4.), Трудовой кодекс Российской Федерации ст.335, городское отраслевое трехстороннее соглашение.

5.2. Для четкой организации труда и создания стабильности в работе ДОУ на основе трудового кодекса составлен график рабочего времени сотрудников, регламентированный Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденный руководителем, принятый после обсуждения на общем собрании трудового коллектива.

5.3. Режим работы МБДОУ «Детский сад № 115» с 7.00 часов утра до 19.00 вечера. Выходные дни: суббота, воскресенье.

5.4. Работники не должны изменять график работы по своему усмотрению, меняться сменами по своей личной инициативе без согласования с работодателем. В случае неявки сменяющего сотрудника работник обязан доложить работодателю либо его заместителю, не покидать рабочего места до принятия мер по замене сменщика другим работником (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Перерыв в рабочее время включается следующим категориям работников: воспитатели, младшие воспитатели, помощники воспитателя, которым по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, поэтому им предоставляется возможность приема пищи в рабочее время вместе с детьми (ст.109 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6.Работникам, пользователям персонального компьютера, предоставляется технический перерыв длительностью 15 минут через каждые 2 часа непрерывной работы за компьютером:

технологический перерыв: с 10.00 - 10.15; с 12.00- 12.15; с 14.00- 14.15 (ст.109 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Рабочим по уборке территории, работающим в холодное время года на открытом воздухе предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников. (15 минутный перерыв для обогрева и отдыха в течение 8 часов -3 раза. Перерыв с 10.00 до 10,15; с 12.00 до 12.15; с 14.00 до 14.15 (ст.109 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Во время проведения текущего ремонта в детском саду с сотрудников снимается ряд обязанностей, связанных с обслуживанием детей. Продолжительность рабочего дня работников во время ремонта 7 часов 42 минуты. График работы: с 8.00 часов до 15.42 и перерыв на обед с 12.00 до 12.30.

5.9. **Работодатель** обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со 117 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными актами и коллективным договором;
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём должна быть не менее трёх календарных дней).

5.9.2. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04. 2024 года № 415 предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (утверждена Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 года №225).

5.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.10.1. Организовывать оздоровительные, спортивные и культурные мероприятия для работников ДОУ.

5.10.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами

5.10.3. Ходатайствует о ежегодном выделении средств из городского бюджета на оздоровление работников ДОУ.

6. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

6.1. **Работодатель** обеспечивает:

6.1.1. Занятость в первую работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.2.2. Не допускать экономически не обоснованного сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры по вопросам высвобождения и трудоустройства.

6.2.3. Считать массовым для учреждений (организаций) увольнение 8% и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

6.2.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждений образования, лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее чем за три месяца, соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно

может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также лица:

- пред пенсионного возраста;
- проработавшие в ДОУ свыше 10 лет, имеющие детей до 16 -летнего возраста;
- одинокие матери и отцы (попечители), воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель;

6.2.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст.180 (абзац 2) Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

6.2.8. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью 6 ст. 413 Трудового кодекса РФ. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность (ст.414 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Работодатель, с учетом мнения **выборного органа первичной профсоюзной организации**, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,

6.3.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

6.3.2. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

6.3.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168,187 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. **Выборный орган первичной профсоюзной организации** осуществляет:

6.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников ДОУ.

6.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников ДОУ, утверждении квалификационных характеристик работников.

7. Охрана труда и здоровье

7.1. **Работодатель** обязуется:

7.1.1. Обеспечивать право работников ДОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.2. Осуществлять ежегодный анализ условий охраны труда, производственного травматизма, реализовывать мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Предусматривать в смете организации или в плане финансово-хозяйственной деятельности средства на охрану труда, в том числе 20% от перечисленных страховых взносов Фонда социального страхования использовать на частичное финансирование мероприятий по охране труда.

7.1.4. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома.

7.1.5. Вводить в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда на паритетной основе представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему. *(Приложение № 4)*.

7.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

7.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.1.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной **профсоюзной** организации.

7.1.12. Обеспечивать беспрепятственный допуск членов выборного органа первичной **профсоюзной** организации для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.13. Предоставлять членам выборного органа первичной **профсоюзной** организации информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.2. Выборный орган первичной **профсоюзной** организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов коллектива ДОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ;
- избирать уполномоченного по охране труда, направлять представителей от работников в комиссию по охране труда.

7.2.1. Организовать и обеспечить совместно с представителями работодателей проведение контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности в образовательных организациях.

7.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

7.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

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

7.2.5. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.6. Консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите прав на охрану труда.

7.2.7. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных Коллективным договором.

7.2.8. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.3. В области охраны труда **работники обязаны:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами

8. Социальные льготы и гарантии

В целях усиления социально-экономической защищенности работников ДОУ стороны договорились что:

8.1. Работникам предоставляются общие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, оплате труда).

8.1.1. В установленные на день вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации» в оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года. (ст.108, п.11 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»).

8.1.2. Родительская плата в размере 50% от установленной взимается с родителей (законных представителей), основным местом работы, одного из которых является дошкольная группа муниципального образовательного учреждения (Постановление Администрации города Кургане от 27.09.2023 г. № 8251 «О плате, взимаемой с родителей, (законных представителей) за присмотр и уход за детьми в дошкольных группах муниципальных образовательных учреждений города Кургана»).

8.1.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением предусматриваются при получении образования соответствующего уровня впервые соответствии со ст.173, 174 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.4. Согласно статье № 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением

педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов РФ.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8.1.5. Выплачивать разовую выплату в качестве материальной поддержки 50000 рублей молодым специалистам, пришедшим в учреждение после окончания учебного заведения в течение первого полугодия учебного года.

8.1.6. Предоставить гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании согласно ст.184 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.7. Выборный орган первичной **профсоюзной** организации осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам коллектива, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.