

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ
САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 3 «РОДНИЧОК» ГОРОДА БУДЕННОВСКА
БУДЕННОВСКОГО РАЙОНА»
356805, г. Будённовск, Ставропольского края, микрорайон 1
Тел. (факс) 8 (86559) 2-62-38
ОКПО 50236127, ОГРН 1022603224544
ИНН/КПП 2624022425/262401001
E-mail: Sad_3_26bud@mail.ru**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №3 «Родничок» города
Буденновска Буденновского района»**

на 2022 - 2024 годы

г. Буденновск

2021г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключён между руководителем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида №3 «Родничок» города Будённовска Будённовского района» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 21 декабря 2012 года № 273 ФЗ, "О занятости населения в РФ", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иных законодательных и нормативных правовых актах с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установления дополнительных социально-экономических льгот по сравнению с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2021-2023 годы и отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям системы образования Буденновского муниципального округа на 2021-2023 годы, объединениями профсоюзов Будённовского муниципального округа и работодателей Будённовского муниципального округа.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующего МДОУ ДС №3 г. Буденновска-Штукатуровой Валентины Степановны (далее – руководитель);
- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МДОУ ДС №3 г. Буденновска - Головань Елены Владимировны (далее - профсоюзный комитет).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ ДС 33 г. Буденновска.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые изменения и дополнения в договор, оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.6. Стороны не в праве в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон договора, права и обязательства сторон по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

1.7. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8 . В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в год), контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;
- в договоре устанавливать для работников учреждения улучшенные условия труда, дополнительные социальные льготы и гарантии.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых руководитель учитывает мнение профкома, и являются приложениями к коллективному договору учреждения:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- Положение об оплате труда работников (Приложение №2);
- Положение о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам (Приложение № 3);
- Положение об оказании материальной помощи работникам (Приложение №4);
- Положение о премировании работников (Приложение №5);
- Соглашение об охране труда и технике безопасности (Приложение №6);
- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до года (Приложение № 7)
- Положение о компенсационных выплатах работникам (Приложение №8).

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, руководитель принимает по согласованию с профкомом.

1.11. Договор заключен на 2022-2024 годы и вступает в силу с 01.01.2022 и действует до 31.12.2024 г.

Переговоры по разработке и заключению нового договора должны быть начаты сторонами не позднее 01 октября 2024 года.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть размножен в течение трёх дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать его реализации.

II. Трудовой договор и трудовые отношения

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

2.3. Трудовые отношения между работником и руководителем заключаются на основе трудового договора и регулируются ТК РФ, нормативно-правовыми актами Буденновского муниципального района и настоящим договором. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается руководителем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.9. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.12. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

Руководитель обязан:

2.13. До заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. По письменному заявлению работника, не позднее 3-х дней со дня подачи заявления, выдать работнику копии документов, связанных с работой, заверенных надлежащим образом, безвозмездно.

2.15. Устанавливать порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением ТК РФ (ст.86 ТК РФ). 2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию профкома.

2.16. В трудовой договор с работниками кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) и иных работников, имеющих доступ к персональным данным, включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.17. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разработано Положение о порядке работы с

персональными данными работников МДОУ ДС №3 г. Буденновска.

2.18. На вновь прибывших работников и проработавших более 5 дней заводятся трудовые книжки согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек (Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69).

Формирование электронных трудовых книжек для всех работников переход к новому формату сведений о трудовой деятельности добровольный и осуществляется только с согласия работника. Исключение для вновь поступающих, кто впервые устраивается на работу, все сведения о периодах работы изначально ведутся только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки. (ФЗ от 16.12.2019г. №439 ФЗ « О внесении изменения в Трудовой кодекс РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

2.19. В случае расторжения трудового договора в день увольнения выдается работнику оформленная надлежащим образом трудовая книжка (если таковая есть) с обязательной выдачей справки формы СТД-Р для пенсионного фонда согласно ФЗ от 16.12.20129 года №436 « О внесении изменений в ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и производится с работником окончательный расчет (ст.62 ТК РФ).

2.20. Каждый работник МДОУ независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы учреждения;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;
- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;
- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

III. Оплата и нормирование труда

Стороны признают, что основой кадрового укрепления учреждения является создание стабильного материального положения работников.

3.1. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников учреждения (Приложение №1).

3.2. Заработная плата труда работников учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.3. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на премирование работников к государственным и профессиональным праздникам и оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с Положением о премировании работников, Положении о материальном поощрении, оказании материальной помощи работникам (Приложения №5,6).

3.4. Размеры доплат, надбавок, премий, материальной помощи и других выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с локальными актами учреждения.

3.5. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются руководителем с учетом мнения профкома в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.6. В целях снижения социальной напряженности среди работников учреждения прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления порядка и условий оплаты труда.

3.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в сроки 11-го и 26-го числа текущего месяца путем перечисления на указанный работником счёт в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата труда производится накануне (ст.136 ТК РФ).

3.8. Руководитель своевременно и в полном объёме выплачивает заработную плату работникам учреждения.

3.9. Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

3.10. За день до перечисления заработной платы в письменной форме (расчётный лист) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей перечислению (ст.136 ТК РФ).

3.11. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.13. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ. (Постановление Правительства РФ от 08.12.2015г. № 1340).

3.15. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

3.16. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.17. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.18. Выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.19. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается, как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.20. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.21. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемых к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.22. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.23. Штатное расписание учреждением устанавливается самостоятельно в соответствии с нормативными актами РФ, Ставропольского края.

3.24. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.25. Устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям (1 место), призерам (2-3 место) краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

3.26. Руководитель учреждения организует поэтапное проведение специальной оценки условий работников учреждения.

3.27. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда за работниками сохраняются гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, установленные им со дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.28. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.29. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.30. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с Положением или регламентом работы комиссии.

3.31. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.32. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.33. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

3.34. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохранять среднюю заработную плату.

IV. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

4.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

4.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

4.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

4.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

Руководитель обязан:

4.5. Ежемесячно осуществлять денежную выплату воспитателям, музыкальным руководителям МДОУ в размере 2 000 рублей на основании п. 9.2.4. отраслевого соглашения по муниципальным учреждениям управления образования администрации Будённовского муниципального округа, приказа отдела образования АБМР от 30 октября 2013 года № 586 А ОД.

4.6. Педагогический работник (молодой специалист) выпускник образовательной организации средне-профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет), считается молодым специалистом в течении трех лет.

4.7. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, согласно постановлению Правительства СК от 19 марта 2008 года №48-п, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере не менее 1000 рублей .

4.8. Выплата педагогическому работнику (молодому специалисту), состоящему в трудовых отношениях и отработавшему три года в муниципальной образовательной организации выплачивается единовременное пособие в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей.

4.9. Выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при общем стаже работы 25 лет и более) или по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременное пособие в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей. Выплата пособия производится при окончательном расчёте. При увольнении пенсионера после второго трудоустройства пособие не выплачивается.

4.10. Финансирование расходов предусмотренных пунктом 4.5.,4.6,4.7,4.8,4.9 осуществляется за счёт средств бюджета Будённовского муниципального округа Ставропольского края на очередной финансовый год в соответствии с действующим законодательством : Утвержденное решением Думы Будённовского муниципального округа Ставропольского края №13/231 от 11 октября 2021 года «Положение о дополнительных мерах социальной поддержки работников муниципальных образовательных организаций Будённовского муниципального округа».

4.11. Ежемесячно выплачивать коэффициент к заработной плате за работу в безводных и пустынных местностях всем работникам учреждения в размере 1,1 на основании постановления Правительства Ставропольского края от 25.01.2006 года №3-п, постановления Правительства Ставропольского края от 29.08.2007 года № 102-п, решения Совета Буденновского муниципального района от 28.02.2007 года №25/160.

4.12. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штата, предоставлять преимущественное право на возвращение и занятие открывшихся вакансий.

4.13. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, соблюдаются следующие условия:

4.13.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному

окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

4.13.2. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

4.13.3. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух 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;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года. (Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков).

4.13.4. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;
- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

4.13.5. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

4.14. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

4.15. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

4.16. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

4.17. Работодатель осуществляет всем работникам выплату премии ко Дню Учителя при наличии денежных средств, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости (по возрасту) выплату единовременного материального вознаграждения в пределах средств, выделенных на оплату труда.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.2. В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Производить оплату оплачиваемых отпусков и заработной платы за все дни, проработанные до отпуска, не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков на следующий календарный год устанавливается руководителем МДОУ в графике отпусков, который составляется на конец календарного года. При его составлении учитывается пожелание работника на время его использования . Ежегодно

работник в праве воспользоваться всем, полагающим ему отпуском или разделить его на части .

5.5. По соглашению между работником (с письменного согласия) и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.39. Утвержденный руководителем и подписанный график ежегодный отпусков обязателен, как для руководителя МДОУ, так и для работника (ст. 123 ТК)

5.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.9. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.10. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника.

5.14. Предоставлять работникам, на основании письменного заявления, отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- бракосочетание работника, бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам (по возрасту) – 10 календарных дней;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей на «День знаний» и «Последний звонок» - 1 календарный день;
- по случаю юбилейной даты – 1 календарный день;
- председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома за общественную работу - 3 календарных дня.

5.15. В соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам после 10-ти лет непрерывной преподавательской работы предоставляет отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года с сохранением непрерывного трудового стажа на основании Устава учреждения и положения «О порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года работникам учреждения» (Приложение № 9).

5.16. Работа в выходные и праздничные дни не допускается без письменного согласия работника. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению руководителя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему быть предоставлен другой день отдыха.

5.17. Работникам учреждения, в котором имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством РФ в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ перечней таких работ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/п–22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

5.18. При выявлении по результатам специальной оценки рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств,

цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

VI. Высвобождение работников, содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

6.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

6.2. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 10 работников и более в течение 30 дней, (при численности занятых от 20 до 100 работающих);
 - 10 работников и более в течение 60 календарных дней.

6.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.5. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, работнику производится выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

6.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

6.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.9. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель

обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- эффективно использовать кадровые ресурсы.

6.10. Стороны подтверждают:

6.10.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

6.10.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

6.10.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

6.10.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

6.10.5. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом(1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;

- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

- наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота

Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

6.10.6. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

6.10.7. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

6.10.8. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

6.10.9. В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

6.10.10. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

6.10.11. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.10.12. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

6.10.13. В целях защиты интересов педагогических работников работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

VII. Охрана труда.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда и технике безопасности (Приложение № 4).

7.2. В соответствии с ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников возлагаются на руководителя учреждения.

Руководитель обязуется обеспечить:

7.3. Соответствующие требованиям охраны труда безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

7.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

7.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств индивидуальной защиты (СИЗ).

7.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

7.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.8. Проведение за счет средств работодателя обязательных периодических медицинских осмотров. (первый медицинский осмотр работник проходит за свой счет, без права выплаты суммы потраченной на его прохождение).

7.9. Предоставление органам государственного управления охраной труда, выборным профсоюзным органам необходимую информацию о состоянии вопросов охраны труда в учреждении.

7.10. Расследование и учет в установленном порядке ТК РФ и иными нормативными правовыми актами несчастных случаев на производстве.

7.11. Ознакомление работников, и вновь поступающих работников с требованиями охраны труда.

7.12. Разработку и утверждение по согласованию с профсоюзным комитетом инструкций по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ).

Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. Своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

7.14. Один раз в полгода информирует профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.15. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

7.16. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения:

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- организация и поэтапное проведение специальной оценки условий труда работников учреждения;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.17. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав работников учреждения на охрану труда;

- инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;

- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- оказывает консультативную помощь по вопросам охраны труда;

- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

- организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

Стороны договорились:

7.18. Создать комиссию по охране труда на паритетной основе, в которую входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ).

7.19. Привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёму образовательного учреждения к новому учебному году.

7.20. Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в учреждении.

7.21. Систематически обучать и проводить проверку знаний работников учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

7.22. Совместно контролировать состояние охраны труда техники безопасности в учреждении.

7.23. Проводить совместную работу по профилактике социально – значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма.

7.24. Ежегодно разрабатывать и заключать Соглашение по охране труда в учреждении.

7.25. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

VIII. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза учреждения определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Трёхстороннего отраслевого соглашения между отделом образования администрации Буденновского муниципального округа, Советом руководителей муниципальных образовательных учреждений Будёновского муниципального округа и Будёновской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы, Устава учреждения; настоящим коллективным договором.

Стороны договорились:

8.2. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во

внимание при поощрении работников, их аттестации. Среда – день председателя первичной профсоюзной организации.

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

8.4. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.5. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности.

8.6. Не препятствовать представителям профсоюзного комитета, посещать все помещения учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.7. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.8. Учитывать мнение профкома при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

8.9. Учитывать мотивированное мнение профкома (порядок установлен ст. 372, 373 ТК РФ).

8.10. Согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.11. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

8.12. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение 7 дней.

8.13. Сохранять действующий порядок безналичной уплаты профсоюзных взносов при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза на расчетный счет межмуниципального Представительства ФПСК – межмуниципального координационного совета организаций профсоюзов с центром в г. Буденновске. Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.14. Стороны договорились освободить членов профсоюзного комитета учреждения от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.15. На работников, не являющихся членами профсоюза, распространяется действие настоящего коллективного договора, только при письменном заявлении работников, о ежемесячном перечислении на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере одного процента (ст. 377 ТК РФ). Перечисление денежных средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.16. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- принятие Положений о дополнительных оплачиваемых отпусках;
- изменение условий труда.

8.17. По согласованию с профсоюзным комитетом рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе руководителя;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- составление графиков сменности;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;

- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8.18. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.18.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.18.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель (заместитель) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.19. Работнику учреждения, избранного председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. (п.10.7. краевого отраслевого соглашения, п.10.7 Трехстороннего районного отраслевого Соглашения)

8.20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

IX. Работа с молодежью

9.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования района, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим

сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

9.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 30 лет – принятые на работу в образовательные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

9.3. С целью повышения статуса и популяризации деятельности совета молодых педагогов Буденновского муниципального округа стороны договорились:

- содействовать созданию в учреждении советов, комиссий по работе с молодежью, советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;
- обеспечивать информационную поддержку деятельности советов молодых педагогов Буденновского муниципального округа, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавать тематические молодёжные рубрики в печатных органах организаций Общероссийского Профсоюза образования и их официальных сайтах сети «Интернет».

9.4. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны рекомендуют:

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.)

- предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ несколькими педагогами, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

9.5. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в образовательном учреждении стороны договорились :

- предусматривать, в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения

- по истечении трёхлетнего периода;
- осуществлять разработку с участием советов молодых педагогов таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов;
 - содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников;
 - закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, устанавливать наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами; содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
 - развивать творческую активность молодежи;
 - активизировать и поддерживать молодежный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу;
 - обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

9.6. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководитель учреждения организует методическое сопровождение молодых педагогов:

- при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;
- при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в районе;
- в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов территориальной и первичных профсоюзных организаций).

Х. Обязательства профсоюза.

Профком учреждения обязуется:

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

10.2. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

10.3. Представлять во взаимоотношениях с руководителем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют (на основе

письменного заявления) ежемесячно денежные средства, в размере одного процента из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.4. Совместно с руководителем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, премировании и оказании материальной помощи, стимулирующим выплатам, аттестации педагогических работников, оценки рабочих мест, охране труда и других.

10.7. Профсоюзный комитет предоставляет членам первичной профсоюзной организации учреждения материальную помощь.

XI. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

11.2. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.4. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

11.5. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

11.6. Со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

11.7. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением руководителя и профкома.

11.8. В порядке контроля за выполнением коллективного договора руководитель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

11.9. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией один раз в год и рассматривается на общем собрании трудового коллектива учреждения.

11.10. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.12. В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

11.13. Руководитель и профсоюзный комитет учреждения, доводят текст настоящего коллективного договора до сведения коллектива и содействуют его реализации.

Настоящий коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №3 «Родничок» города Буденновска Буденновского района».

Заведующий МДОУ ДС №3
г.Будённовска

_____/В.С.Штукатурова /
«__» _____ 2022г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ ДС №3 г.Будённовска

_____/Е.В.Головань/
«__» _____ 2022 г.