

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №10 «Сказка» города-курорта Железноводск  
Ставропольского края.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020 – 2023 г.г.

**Представитель работников:**

Председатель профсоюзной  
организации МБДОУ  
«Детский сад №10 «Сказка»  
Черкасова В.В.

«    » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Представитель работодателя:**

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №10 «Сказка»  
Кузнецов М.И.



\_\_\_\_\_ 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в управлении труда и социальной  
защиты населения города-курорта Железноводск.



## **I. Общие положения.**

1.1 Настоящий коллективный договор (далее **Договор**) заключён между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Сказка» (далее Учреждение) в лице председателя профсоюзного комитета Черкасовой Валентины Владимировны (далее именуемый **Профком**), и работодателя в лице заведующего Кучменко Марины Геннадьевны (далее **Работодатель**). Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного партнёрства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.2 Договор является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, повышение жизненного уровня работников, а также обеспечение взаимной ответственности и уважения сторон за выполнение трудового законодательства.

1.3 Договор заключён в соответствии с нормами, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Ставропольского края, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодёжной политики Ставропольского края на 2020 – 2023 г.г., Соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования города-курорта Железноводска на 2020 – 2022 г.г. и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Договор распространяется на всех работников

1.5 Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора достигается только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

1.6 Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с Договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.8 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9 Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01.07.2020 года и действует до 30.06.2023 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Договора в соответствии с трудовым законодательством.

## **II. Обязательства представительств сторон**

**2.1.**Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, и необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

### **2.2. Работники обязуются:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу образовательного учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества образовательного учреждения.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования),

а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

### **2.3. Работодатель обязуется:**

- соблюдать законодательство, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать работников образовательного учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать решения об изменении типа образовательного учреждения, включая принятие изменений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения, на общем собрании трудового коллектива;
- осуществлять с учетом мнения Профкома мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа образовательного учреждения;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля за его исполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образовательного учреждения;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- оказывать материальную помощь работникам, а также Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий при наличии финансирования;

- ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

#### **2.4. Профком обязуется:**

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;
- оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;
- способствовать устойчивой деятельности образовательного учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;
- содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития образовательного учреждения;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации образовательного учреждения
- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;
- участвовать в организации и проведении культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятиях среди работников и членов их семей;
- содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.
- Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, краевых смотров

### **III. Трудовые отношения**

**3.** Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

**3.1.** Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределённый срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

**3.2.** Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

**3.3.** Работодатель обязан при приеме на работу работника (до заключения трудового договора с ним) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**3.4.** В трудовой договор с работниками, имеющих доступ к персональным данным сотрудников, и которым они необходимы в связи с исполнением трудовых обязанностей, включается условие о неразглашении персональных данных работника

**3.5.** В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профкомом разрабатывается Положение о работе с персональными данными.

**3.6.** При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- молодых специалистов, окончивших и имеющих государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- многодетных матерей.

**3.7.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально-опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

**3.8.** В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

**3.9.** Объем нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета.

Об изменении определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

**3.10.** Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Соглашением, настоящим Договором являются недействительными и не могут применяться.

**3.11.** Работодатель привлекает работника к выполнению работы не обусловленной трудовым договором, только с его письменного согласия.

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

**3.13.** Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

**3.14.** Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79, ТК РФ). Работодатель обязывает временно отсутствующего работника сообщать о своем выходе на работу не менее, чем за 3 дня до выхода.

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



**3.16.** Производить выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора

#### **IV. Профессиональная подготовка и повышение квалификации**

**4.1** Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

**4.2.** Дополнительное профессиональное образование педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств образовательного учреждения.

**4.3.** 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)

**4.4.** Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

**4.5** Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

**4.6** Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177, 187 ТК РФ работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня при направлении их для получения второго образования.

**4.7.** Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

**4.8.** 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.

**4.9.** Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- наличия учёной степени кандидата и доктора наук;
- победы в конкурсе профессионального мастерства, учредителем (соучредителем) которых является Министерство, на краевом(1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях (последние 3 года);
- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет
- наличия наград Ставропольского края: «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», почётная грамота губернатора Ставропольского края, почётная грамота Думы Ставропольского края, почётная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние 5 лет

**4.10.** 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.

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

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

**4.12.** Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

**4.13.** 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.

**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.** В случае истечения срока действия квалификационной категории по заявлению работника производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- призыва в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

**4.16.** В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до трудовой пенсии по старости

осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда по заявлению работника с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости.

**4.17.** Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профкома.

## **V. Условия высвобождения работников и содействие их занятости**

**5.1.** С целью достижения социального эффекта в области занятости работников образовательного учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников образовательного 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.
- О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников Профком предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ). Массовым увольнением является: а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек; б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 10 и более человек в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих; в) увольнение 5% работников в течение 30 календарных дней при численности занятых свыше 100 работающих; г) увольнение 10 % работников и более в течение 60 календарных дней.
- Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

- Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с Профкомом (ст.82 ТК РФ).

**5.2.** 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:

- Работники, совмещающие работу с получением образования(среднего, профессионального или высшего), независимо за чей счёт они обучаются;
- лица, проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет,
- награжденные отраслевыми и государственными наградами;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до трудовой пенсии по старости);
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

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

**5.4.** В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

**5.5.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**5.6.** 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.

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

**5.8.** В случае невозможности сохранения рабочих мест работодатель предусматривает:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- возможность перемещения работников внутри образовательного учреждения;

- приостановить наем новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;
- с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

#### **5.9. 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;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

## **VI. Рабочее время и время отдыха.**

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

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (Приложение № 1), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

6.4. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

6.5. Работодатель обеспечивает приравнение нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.) принятыми нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст.112 ТК РФ.

6.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.8. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

6.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности и оплачивается в полном размере.

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

6.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.117 ТК РФ), по результатам специальной оценки условий труда.

6.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

6.13. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесён 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 предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

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



6.16 Стороны договорились о предоставлении дополнительного неоплачиваемого отпуска в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (и другие случаи);
- родителям, имеющим детей школьного возраста – 1 сентября.

6.17. День рождения работника образовательного учреждения по его желанию может являться нерабочим днем без сохранения заработной платы.

6.18. Педагогические работники Учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск до одного года в порядке и условиях предусмотренных действующим законодательством( ст.335 ТК РФ), и в соответствии с приказом Минобрнауки России № 644 от 31.05.2016 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»:

- Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику образовательного учреждения в любое время по соглашению сторон трудового договора при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения и при возможности замещения работника.
- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его личному заявлению и оформляется локальным актом образовательного учреждения.
- Длительный отпуск является отпуском без сохранения заработной платы.
- Педагогический работник имеет право по личному заявлению прервать длительный отпуск сроком до одного года. Педагогическим

работникам, находившимся в указанном длительном отпуске менее 2 месяцев, считать данный отпуск не использованным.

- Педагогический работник имеет право присоединения ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска к длительному отпуску сроком до одного года.
- Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней временной нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности или, по согласованию с работодателем, переносится на другой срок.
- Порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам распространяются на основных работников и работников, работающих по совместительству.

**6.19** В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) решаются руководителем с учетом мнения Профкома

## **VII. Оплата труда и нормы труда**

7.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников Учреждения стороны исходят из того, что:

7.2. Оплату труда работников Учреждения производить в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №10 «Сказка», согласованного с Профкомом и разработанного на основе примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых образовательных учреждений города-курорта Железноводска Ставропольского края, согласованного с Профсоюзом №226 от 21.10.2019г.

7.3. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения осуществлять с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказа Министерства образования СК от 30.08.2013 г. № 786 «О

продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» Приказа Министерства образования СК от 30.08.2013 №786 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений Ставропольского края»

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;
- аттестации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством РФ;
- с учетом мнения Профкома.

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

7.5. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы,

профили работы .

7.6. В случаях, когда система оплаты труда работника образовательного учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.
- При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

7.7. Компенсационные выплаты для работников занятых на работах с вредными условиями труда производятся в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

7.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда (*Приложение №\_5\_*).

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется по соглашению сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

7.9. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% части должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы.

7.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

7.11. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх

нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

7.12. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным или краевым законодательством

7.13. Работники, у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за работу в пустынных и безводных местностях, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачивается сверх МРОТ.

7.14. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника образовательного учреждения определяются штатным расписанием (Приложение 4), утверждаемым работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

7.15. Размеры доплат, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, по согласованию с Профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда.

7.16. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда, которое является неотъемлемым приложением к настоящему Договору, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника или его близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.)

- Иных случаях (по договорённости с работодателем)

7.17. Экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения может быть использована в соответствии с Положением по оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №10 «Сказка»

7.18. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.19. Заработная плата в образовательном учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. (ст.136 ТК РФ)

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 заработной платы, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

7.20. Заработная плата перечисляется на указанный работником расчетный счет в банке.

7.21. При выплате заработной платы работнику выдается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения с Профкомом (*Приложение №10*), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

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 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7.23. При направлении работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки.

7.24. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в образовательном учреждении создана комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителей работодателя и Профкома. Заседания комиссии проводить в сроки, установленные Положением об оплате труда, на которых подводить итоги за предшествующий период.

7.25. Стороны договорились:

- не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам;
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого соглашения и коллективного договора, среднюю заработную плату
- принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.
- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.
- в целях повышения социального статуса и мотивации труда работников добиваться увеличения фонда оплаты труда образовательного учреждения на величину фактической инфляции за предшествующий период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами.
- направлять не менее 60% средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности на оплату труда с начислениями, подготовку работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, согласовывается с Профкомом(приложение12)

- устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям (1 место), призерам (2-3 место) городских этапов краевых конкурсов, "Воспитатель года", "Мастер года" и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

### **VIII. Условия и охрана труда.**

8.1. Работодатель и Профком совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в образовательном учреждении (Приложение № 3)

8.2. Для улучшения условий труда в Учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

Работодатель:

8.2.1. Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, реализация которых осуществляется в процентном соотношении от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)

8.2.2. Обеспечивает право работников образовательного учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2.3. Разрабатывает систему управления охраной труда в образовательном учреждении.

8.2.4. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке, из всех источников финансирования не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющемся неотъемлемым приложением к настоящему Договору.

8.2.5. создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома (ст. 218 ТК РФ); (приложение 7)

8.2.6. использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного



- травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 8.2.7 привлекает представителей Профкома к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году;
- 8.2.8. проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- 8.2.9. организует выборочную проверку знаний по охране труда на начало каждого учебного года;
- 8.2.10. обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения;
- 8.2.11. обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 8,9);
- 8.2.12. обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ);
- 8.2.13. обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников образовательного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- 8.2.14. сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);
- 8.2.15. в случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- 8.2.16. обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда(Приложение 6 )
- 8.2.17. разрабатывает и утверждает по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ);
- 8.2.18. обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- 8.2.19. осуществляет совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- 8.2.20. 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;
- 8.2.21. оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном МБДОУ «Детский сад № 10 «Сказка». В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению;
- 8.2.22. обеспечивает прохождение: 1) 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. 2) обязательного психиатрического свидетельствования работников проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности не реже одного раза в 5 лет (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее - ТК РФ) (Приложение 10);
- 8.2.23. в соответствии со ст. 212, 213 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников за счет собственных средств и отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование (ст. 76);
- 8.2.24. во исполнение Рекомендаций по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и письма Минздравсоцразвития России от 05 декабря 2011 г. № 22-5/10/2-12152 работодатель организует проведение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, которые осуществляются в следующих формах:
- 1) проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;
  - 2) включает вопрос ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда;
  - 3) проведение акций по пропаганде здорового образа жизни.

- 8.2.25. проводит инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц (статья 225 ТК РФ «Обучение в области охраны труда»).
- 8.2.26. действует по аналогии с положениями Порядка обучения и проверки знаний по охране труда работников организаций, утвержденного Постановлением Министерства труда Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 января 2003 г. № 1/29 (далее – Порядок обучения).
- 8.2.27. в соответствии Порядком обучения руководитель организаций проходит обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве в рамках специального обучения по охране труда 1 раз в три года (пункт 2.3.1 Порядка).
- 8.2.28. вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим не позднее одного месяца после приема на работу.
- 8.2.29. ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.2.30. один раз в полгода информирует Профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**Профком:**

- 8.2.31. Осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза образовательного учреждения на охрану труда.
- 8.2.32. Иницирует создание в образовательном учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы.
- 8.2.33. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.
- 8.2.34. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда.
- 8.2.35. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.
- 8.2.36. Организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.
- 8.3. Работодатель и комиссия Профкома по охране труда отчитываются два раза в год на заседании Профкома о выполнении соглашения по Охране труда.
- 8.4. Ежемесячно проводят День охраны труда.

## **IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения, а именно:

**9.1.1.** Выделять дополнительные средства из внебюджетных источников (при их наличии) для отдыха работников, на организацию культурно-массовой работы.

**9.1.2.** Осуществлять премирование членов Профсоюза, за активное участие в работе Профсоюза в соответствии с положением (*приложение №12*).

**9.1.3.** Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников Учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

**9.2.** Работникам образовательного 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.

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

**9.4.** Профком обязуется:

- Выделять средства из профсоюзного бюджета для решения социальных вопросов.
- Способствовать восстановлению здоровья работников и членов их семей посредством физкультурно-оздоровительной работы. Совместно с комиссией по социальному страхованию контролировать правильность выдачи и оформления больничных листов, единовременных пособий на рождение ребенка, оплаты отпуска по уходу за ребенком.

**9.5.** Производить выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда

## **X. Права и гарантии профсоюзной организации.**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Сказка» города-курорта Железноводска Ставропольского края определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2020-2022 г.г., Соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования города-курорта Железноводска Ставропольского края на 2020-2022 г.г., уставом образовательного учреждения и настоящим Договором.

10.2. Стороны договорились о том, что:

**10.2.1.** Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

**10.2.3.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения Профкома

**10.2.4.** Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний, заседаний, возможности проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения профсоюзного уголка в доступном для всех работников месте для их информирования, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

**10.2.5.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**10.2.6.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя до 5 дней в году и членов профкома (уполномоченного по охране труда) до 3 дней в году для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

**10.2.7.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно как и изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмены иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа ( ст. 374, 376 ТК РФ).

**10.2.8.** Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

10.2.9. По согласованию с Профкомом работодатель производит:

- 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; инструкций по охране труда;
- изменение условий труда.

Согласовывает:

Перечень локальных нормативных актов:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;(приложение 1)
- 2) положение об оплате труда работников (приложение 5)
- 3) соглашение по охране труда;(приложение 3)
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;(приложение 8,9)
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда и размерами компенсационных выплат; (приложение №6)
- 6) положение о комиссии по охране труда; (приложение 7)

## 7) штатное расписание (приложение 4)

10.2.10. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- изменение порядка оплаты труда работников (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.2.11. Гарантии не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

- 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 Профкома, председателя профсоюзной организации образовательного учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности").
- Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются ежемесячные

стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера в размере 25 % должностного оклада за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

- Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченный по охране труда, внештатный правовой инспектор труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, Отраслевым соглашением, Соглашением, настоящим Договором.
- Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

## **XI. Работа с молодежью**

11.1. В целях развития кадрового потенциала МБДОУ «Детский сад №10 «Сказка», реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогическом коллективе, 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.

11.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в образовательные организации 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.



11.3. В целях защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, стороны договорились:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации;

- устанавливать наставникам доплаты стимулирующего характера за проводимую работу по оказанию методической и консультативной помощи;

- содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- создавать условия к развитию творческой активности молодежи;

- содействовать активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

- Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 1000 рублей

11.4. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории Работодатель организует методическое сопровождение молодых педагогов:

- при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

- 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 городском уровне (с привлечением выборных органов городской и первичных профсоюзных организаций).

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

Стороны договорились:

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Результаты работы по подведению итогов выполнения настоящего Договора доводятся до сведения работников на общем собрании и размещаются на сайте образовательного учреждения.

12.2. Внесение дополнений или изменений в Договор осуществляется совместным решением работодателя и Профкома.

12.3. В порядке контроля за реализацией Договора работодатель и Профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Договора.

12.4. При возникновении споров, связанных с применением Договора, работники образовательного учреждения вправе обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

12.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

12.7. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения города-курорта Железноводска.

12.8. Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.9. Переговоры по заключению нового Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставлять гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

12.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и действует в период - с «01» июля 2020г. по «30» июня 2023г.