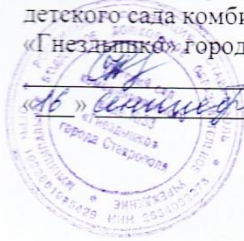


От работодателя:
Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида № 33
«Гнездышко» города Ставрополя



Н.В. Сенникова

«16» сентября 2024 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 33
«Гнездышко»



В.И. Понимаева

2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

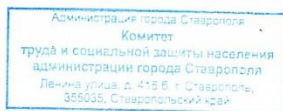
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 33
«Гнездышко» города Ставрополя
на 2024 – 2027 годы

принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта,
заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
«16» сентября 2024 года

Зарегистрировано
в комитете труда и социальной защиты
населения администрации города
Ставрополя

№ 425 от 16.09.2024
дата, рег. №

А.И. Митин *А.Н. Митин*
подпись, печать



Зарегистрировано
в Ставропольской городской организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки РФ

№ 2024 от 16.09.2024
дата, рег. №

И.А. Понимаева
подпись, печать



г. Ставрополь, 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ РАЗДЕЛОВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

№ п/п	Раздел	Стр.
1	Раздел I. Общие положения	4
2	Раздел II. Трудовые отношения. Трудовой договор	7
3	Раздел III. Оплата труда и нормы труда	10
4	Раздел IV. Рабочее время и время отдыха	14
5	Раздел V. Условия и охрана труда	18
6	Раздел VI. Профессиональная подготовка и повышение квалификации	22
7	Раздел VII. Работа с молодежью	25
8	Раздел VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации	26
9	Раздел IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза	28
10	Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора	31
11	Перечень приложений	
12	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	34
13	Приложение № 2 Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	76
14	Приложение № 3 Положение о премировании руководящих работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	101
15	Приложение № 4. Положение о комиссии по распределению фонда стимулирования работников МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	103
16	Приложение № 5 Положение о материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	107
17	Приложение № 6 Форма расчетного листка по сотрудникам МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	109
18	Приложение № 7 Положение о комиссии по охране труда МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	110
18	Приложение № 8 Соглашение на проведение мероприятий охране труда на 2024 год МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	113
20	Приложение № 9 Акт проверки выполнения соглашения по охране труда МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко» за предыдущий календарный год.	117
21	Приложение № 10 Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда, которым осуществляется доплата в МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	121
22	Приложение № 11 Перечень профессий, имеющих право на бесплатное получение работниками специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.	122

23	Приложение № 12 Положение о комиссии по трудовым спорам МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	125
24	Приложение № 13 Перечень профессий с вредными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.	128
25	Приложение № 14 Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года работникам МБДОУ д/с № 33 «Гнездышко»	129
26	Приложение № 15 Список должностей работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) за счет работодателя.	132
27	Приложение № 16 Приказы о комиссиях	134
28	Приложение № 17 Положение о комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением	137
29	Список работников, ознакомленных с условиями коллективного договора, с приложениями.	140

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №33 «Гнездышко» города Ставрополь (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством (Ст. 9 ТК РФ).

Сторонами настоящего Договора (далее – Стороны) являются:

Работодатель, в лице заведующего Учреждения, Сенниковой Натальи Валентиновны.

Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения, Понимаевой Валерии Игоревны.

1.2. Договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023-2025 годы.

1.3. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда работников Учреждения, их гарантии, компенсации и льготы.

Договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников и содержит дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон Договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий и компенсаций.

1.4. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора; - членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников

1.5. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (Ст. 8 ТК РФ)

1.6. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации (далее - ТК РФ), иным федеральным законам, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам Ставропольского края, и настоящему коллективному договору.

1.7. Настоящий Договор распространяется на всех работников Учреждения (Ст. 43 ТК РФ)

1.8. Ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.9. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить дополнения и уточнения в Договор на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Договора, заинтересованная Сторона вносит представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством; после получения соответствующих предложений одной из Сторон переговоры Сторон должны быть проведены в течение одного месяца. Изменения вносятся в Договор по решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением. Принятые изменения и дополнения в Договор оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения Работодателя, профсоюзного комитета и работников Учреждения. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Представители Сторон в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий Договора, не

предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие действия, противоречащие законодательству.

1.11. Стороны договорились о том, что:

- в тех случаях, когда на работников Учреждения, в установленном порядке, одновременно распространяется действие договора, отраслевого соглашения действуют наиболее благоприятные для них условия договора;

- законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Договора с момента вступления их в силу.

1.12. Настоящий Договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (Ст. 43 ТК РФ).

1.13. В течение 10 (десяти) календарных дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель и профсоюзный комитет доводят текст настоящего Договора до сведения всех работников Учреждения и выступают гарантом соблюдения всех пунктов Договора. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами.

Текст Договора размещается на официальном сайте Учреждения <https://ds33-stavropol-r07.gosuslugi.ru/> в двухнедельный срок с даты его подписания.

Профсоюзный комитет Учреждения:

1.14. Содействовать эффективной работе учреждения, а также качественному труду присущими профсоюзу методами и средствами.

1.15. Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

1.16. Добиваться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников.

1.17. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с работодателем, по существу, возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

1.18. Принимать активное участие в разработке предложений к локальным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников и другим вопросам в интересах членов профсоюза.

Раздел II. Трудовые отношения. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения работников Учреждения регулируются

трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок в письменной форме и в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определенной работы (срочный трудовой договор, ст. 58 ТК РФ).

2.4. Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока действия только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

2.5. Заключение срочных трудовых договоров, предусмотренных ст. 59 ТК РФ допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- 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.

2.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом положений, соответствующих нормативных правовых актов, Договора, Устава и иных локальных актов Учреждения.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, размеры выплат компенсационного характера, размеры выплат стимулирующего характера.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников

образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.8.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.8.3. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

2.8.4. Учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или если работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.8.5. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка, условий и установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.8.6. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по г. Ставрополю.

2.8.7. Вести трудовые книжки работников, в том числе обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.10. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

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

Гарантии при высвобождении:

2.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца предоставить в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- работники, отнесенных в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;
- работники, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.14. Работникам, впервые уволившимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в учреждении 25 лет (мужчинам) и 20 лет (женщинам), выплачивается выходное пособие из средств учреждения в размере 4000 (четыре тысячи) рублей.

2.15. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом – профкомом (ст. 82 ТК РФ).

Профсоюзный комитет Учреждения:

2.16. Следит за правильностью приема и увольнения сотрудников.

2.17. Рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения сотрудников учреждения.

2.18. Обеспечивает обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.19. Осуществляет контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.20. Оказывает методическую, консультационную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

Раздел III. Оплата труда и нормы труда

3.1. Системы оплаты труда работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим Договором локальными нормативными актами и по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

3.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается и производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Ставрополя, подведомственных Комитету образования администрации города Ставрополя.

3.3. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- 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, несвязанных с деловыми качествами работников;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

- аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется Работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и

муниципального бюджета.

3.4. В случаях, если система оплаты труда работника Учреждения предусматривает увеличение размера должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- 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 присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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.

3.5. Работнику, отработавшему норму рабочего времени выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже, установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.6. Стороны договорились принимать предупреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, а именно:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ);
- производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;
- в целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;
- совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

3.7. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением о материальной помощи (Приложение № 5), которое является

неотъемлемым приложением к настоящему Договору, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- в связи с уходом на пенсию;
- смерть близких родственников (супруг, дети, родители);
- по состоянию здоровья работника (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения);
- при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве;
- в связи с тяжелым материальным положением семьи работника.

3.8. При переработке рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также в случае работы в детских оздоровительных лагерях, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, работнику производится стимулирующая выплата. Размер доплат осуществляется по соглашению сторон трудового договора, но не менее 60% ставки, оклада (должностного оклада) работника (ст. 151 ТК РФ) (п. 5.14 Отраслевого соглашения).

3.9. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

- заработная плата в Учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ);

- заработная плата производится в денежной форме и перечисляется на расчетный счет работнику;

- форма расчетного листка утверждается с учетом мотивированного мнения профсоюзной организацией Учреждения (Приложение № 6);

- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ);

- минимальный размер оплаты труда работников не может быть ниже официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ минимального размера оплаты труда.

- при прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата;

- запрещается принудительный труд, к которому относятся нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере (ст. 4 ТК РФ).

- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника работа в выходной и не рабочий праздничный день, компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный

день, оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст.153 ТК РФ).

- за дни забастовок, признанных правомерными, работникам, участвующим в забастовке, устанавливаются выплаты в размере среднего заработка за каждый день забастовки.

3.10. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества создана комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителей Работодателя и работников. Заседания комиссии, на которых подводятся итоги за предшествующий период проводятся в сроки, установленные Положением об оплате труда,

3.11. Работодатель обязуется:

- осуществлять выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ д/с №33 «Гнездышко»» и «Положением о премировании педагогического и обслуживающего персонала МБДОУ д/с №33 «Гнездышко»», которые согласовываются с профсоюзным комитетом. (Положения - локальные акты прилагаются к Коллективному Договору);

- информировать работников о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативным статьям, доходам от хозяйственной деятельности учреждения), а также их расходовании;

- при выплате заработной платы, в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом (ст.136 ТК РФ);

- своевременно составлять тарификацию педагогических работников по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.143, ст.144 ТК РФ);

- уведомлять работника о предстоящей аттестации не менее чем за три месяца;

- своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемого к оплате в бухгалтерию;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками 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).

3.12. Профсоюзный комитет Учреждения осуществляет контроль:

- за правильным установлением должностных окладов (ставок), своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией педагогических работников, своевременностью выдачи заработной платы;

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы в Учреждении;
- за соблюдением сроков выплаты заработной платы в учреждении.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Учреждения продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени, времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника работа в выходной и не рабочий праздничный день, компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный

день, оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Работодатель обеспечивает приравнение нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ, принятых нормативными правовыми актам и органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст.112 ТК РФ (Отраслевое соглашение п. 6.1.)

4.7. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в соответствии с действующим законодательством;

- порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профкомом Учреждения и с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников;

- график отпусков работников Учреждения на каждый календарный год составляется по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Изменения в графике отпусков допускаются по согласованию сторон.

4.8. Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника Учреждения по согласованию с профкомом Учреждения.

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

4.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с письменного согласия работника в соответствии со ст. ст. 124,125 ТК РФ. 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.

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

4.11. При предоставлении ежегодного отпуска за первый год работы, в том числе по истечении шести месяцев (и до истечения 6 месяцев) работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (ст.121 ТК РФ).

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

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119ТК РФ)

(Приложение № 13).

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ).

4.13. Работник учреждения имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, по согласию сторон. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости до 14 дней;
- родителям и жёнам военнослужащих (погибших или умерших) до 14 дней;
- работающим инвалидам до 60 дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки - в любое время;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня (ст. 128 ТК РФ).

4.14. Педагогическим работникам Учреждения, не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, предоставляется по их желанию, неоплачиваемый отпуск до 1 года в соответствии с порядком, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №644 от 31.05.2016 г. «Об утверждении порядка предоставления педагогическим

работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (ст. 335 ТК РФ).

4.15. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней в зависимости от класса вредности (ст.212ТК РФ), (Приложение № 13)

4.16. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня над другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

4.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (Приложение № 1).

Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (ст. 108 ТК РФ).

4.18. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 или 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе) (п. 6.8. Отраслевого соглашения).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ руководствоваться пунктом 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. N 373.

4.19. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым работой с вредными и неблагоприятными условиями труда установить оплачиваемые дополнительные дни к очередному трудовому отпуску или предоставить эти дни в любое удобное время по желанию работника в количестве 7 календарных дней;

- работникам за не нормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней (ст. 119 ТК РФ), (Приложение № 13)

4.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.21. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

Профсоюзный комитет Учреждения:

4.22. Не допускает привлечение сотрудников к выполнению работ не входящих в круг их прямых обязанностей без их согласия. (ст. 60 ТК РФ).

4.23. Следит за рациональным составлением расписания НОД, с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

4.24. Следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени обслуживающего персонала, своевременного составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника.

4.25. Изучает и вносит предложения по совершенствованию организации труда и целесообразному использованию рабочего времени.

Раздел V. Условия и охрана труда

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны ежегодно заключают Соглашение по охране труда.

5.2. С целью улучшения условий труда в Учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства.

5.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

5.3.1. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении по охране труда.

5.3.2. Проводить со всеми поступающими, также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.

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

5.3.4. Обеспечивать 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.

5.3.5. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать совместный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении (ст. 224 ТК РФ)

5.3.6. Ответственный за организацию работ по охране труда назначается руководителем по приказу.

5.3.7. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные основными законодательствами РФ об охране труда.

5.3.8. По возможности организовывать ремонтные работы в группах и других помещениях ДООУ с согласия работника и с последующим поощрением.

5.3.9. Обеспечить в соответствии санитарно-гигиеническими нормами температурный, водный и световой режим.

5.3.10. Обеспечить наличие аптечек первой помощи сотрудникам.

5.3.11. Создавать благоприятные условия работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работника и несет ответственность за условия и охрану труда работников (ст. 214 ТК РФ).

5.3.12. Осуществлять эффективные мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил.

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

5.3.14. Ежегодно предусматривать средства на мероприятия по охране труда на:

- приобретение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте;
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и сохранность этого имущества на период его эксплуатации;
- санитарно – бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст. 214, 216 п.3 ТК РФ);
- приобретение медицинской аптечки с медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 216 п.3 ТК РФ);
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 214 ТК РФ);
- своевременно организовывать проведение обучения инструктажа и проверку знаний по охране труда работников учреждения;
- на время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля в следствие нарушения законодательства, нормативных

требований по охране труда не по вине работника, за ним сохранять место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

- в случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой не по вине работника;

- в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан выплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника;

- отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из – за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а так же временной потерей трудоспособности по вине работодателя возмещать его утраченный заработок, а так же связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ);

- нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающим, в порядке, установленном законом;

- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

5.3.15. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.3.16. Организовать проведение СОУТ и обеспечить контроль качества и своевременности ее проведения на основании Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013N 426-ФЗ

5.3.17. Обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических

(в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников (ст. 220 ТК РФ).

5.3.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда (ст. 265 ТК РФ).

5.4. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, требования в области охраны труда.

Статья 215 ТК РФ обязывает работника:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.5. Профсоюзный комитет Учреждения:

5.5.1. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда в рамках: административно-общественного контроля, дней охраны труда, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности, участия в комиссиях по охране труда, специальной оценке условий труда (СОУТ), по осмотру здания и сооружений, расследовании несчастных случаев.

5.5.2. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда и обеспечивает их деятельность; способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда в Учреждении.

5.5.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

5.5.4. Оказывает консультативную помощь членам профсоюзной организации Учреждения по вопросам охраны труда.

5.6. Стороны совместно создают комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ); составляют и реализуют Соглашение по охране труда и проводят дни охраны труда (не реже двух раз в год).

Раздел VI. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

6.1. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение, оказывает помощь при повышении квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года (установлено действующим законодательством).

6.2. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется рабочее место и средний заработок по основному месту работы.

6.3. 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 квалификационной категории (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

6.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- педагогические работники, призваны на службу в Вооружённые силы РФ.

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

- педагогические работники, отсутствующие на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

6.5. При прохождении педагогическим работником аттестации на подтверждение занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома Учреждения.

6.6. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке по представлению Работодателя в случаях:

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

- победы в конкурсах профессионального мастерства, учредителем (соучредителем) которых является Министерство образования, 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;

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

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

6.8. В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

6.9. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации, не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя. Результаты аттестации, увольнение по итогам аттестации по инициативе работодателя педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

6.10. 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 Министерством образования Ставропольского края. С этой даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

6.11. Педагогическим работникам продлевается на один год с момента выхода на работу, оплата труда с учетом имевшийся квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- 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 до достижения возраста трех лет;

- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после десяти лет непрерывной педагогической работы (ст. 355 ТК РФ);

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

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

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350);

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

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

6.12. 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.

6.13. 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.

6.14. Профсоюзный комитет Учреждения:

- проводит разъяснительную работу по вопросам аттестации и повышения квалификации педагогических работников.

Раздел VII. Работа с молодежью

7.1. Стороны:

- считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности;

- содействуют закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечению молодежи к активной общественной жизни.

7.2. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого режима рабочего времени Стороны рекомендуют:

- обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами участия в организации образовательных турниров, игр, и др. мероприятий с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

- минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации.

7.3. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет- выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации в муниципальные образовательные организации города Ставрополя в течение трех лет после окончания учебы.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

7.4. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания профессиональной образовательной организации. Статус молодого специалиста действует однократно, независимо от количества окончанных профессиональных образовательных организаций.

Статус молодого специалиста продлевается на срок до трех лет в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.5. Специалистам устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы.

7.6. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников и их закреплению в образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- развитие творческой активности молодежи, активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающейся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

8.2. 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.

8.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним и места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Создать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжело больных, одиноких, многодетных семей, одиноких пенсионеров и других с целью оказания адресной социальной поддержки.

8.4.2. Предоставить дополнительный день отдыха без сохранения заработной платы: 1 сентября - работникам, имеющим детей, идущих в 1 класс; 25 мая работникам, имеющим детей 9-11 выпускных классов.

8.5. Стороны договорились, что:

8.5.1. Работодатель обязуется организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (СТ. 212 ТК РФ).

8.6. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

8.6.1. Выделять средства из профсоюзного бюджета для решения

социальных вопросов членов профсоюзной организации;

8.6.2. Способствовать восстановлению здоровья работников и членов их семей в санаторно-курортных лечебных учреждениях, в спортивно-оздоровительных лагерях, а также посредством физкультурно-оздоровительной работы;

8.6.3. Информировать работников о возможности оздоровления членов Профсоюза и членов их семей в санаториях КМВ, Черноморского побережья по санаторно – курортным путевкам с 20% скидкой, предоставленной ФНПР и компенсации членам Профсоюза в зависимости от профсоюзного стажа от 5% до 15% стоимости санаторно-курортной путевки из средств городской организации Профсоюза.

8.6.4. Организовывать проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.6.5. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.6.6. Осуществлять защиту профессиональных, трудовых иных гражданских социально-экономических прав и интересов членов профсоюзной организации, в том числе в суде.

8.6.7. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюзной организации Учреждения по вопросам социальной защиты.

8.7. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

8.7.1. Поощрять за безупречный труд в МБДОУ д/с №33 в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием проработавшим от трех до пяти лет в размере 3000 рублей, свыше пяти лет – 4000 рублей.

8.7.2. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по итогам месяца;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам календарного года;
- за участие в конкурсах.

8.7.3. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

- в связи с уходом на пенсию в размере 4000 рублей (четыре тысячи рублей);

- по состоянию здоровья работника (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) в размере 4000 рублей (четыре тысячи рублей);

- при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве в размере 4000 рублей (четыре тысячи рублей);

- в связи с тяжелым материальным положением семьи работника в размере 4000 рублей (четыре тысячи рублей);

- на похороны близких родственников (супруг(а), мать, отец, дети) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 4000 рублей (четыре тысячи рублей).

Раздел IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации Учреждения, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Отраслевого Соглашения по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, иных соглашений, Устава Учреждения, настоящего Договора.

9.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации;

9.2.2. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации 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. Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашения.

9.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы.

9.2.4. Предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации на сайте образовательной организации.

9.2.5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

9.2.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, необходимые нормативные документы другим социально - экономическим вопросам.

9.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы члена профсоюза Учреждения. Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объеме в срок, установленный для выплаты заработной платы.

по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производить:

- принятие положений к коллективному договору;
- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда;

с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- массового увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда, по трудовым спорам, для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

9.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель профсоюзной организации Учреждения - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.5. 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 выборных профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации Учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.7. Члены профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.8. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признается значимой для

деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации,

9.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Договора.

9.11. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий в размере 25% оклада, ставки заработной платы. (Отраслевое соглашение п.11.8.).

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

Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

10.2. Стороны создают постоянно действующую комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением в количестве 3 человек с равным представительством от работодателя и профсоюзного комитета. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в год. Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего Договора доводятся до сведения работников и размещаются на сайте Учреждения.

10.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, несут ответственность по ст. 54 ТК РФ.

10.4. Лица, виновные в невыполнении коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

10.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора и несут ответственность перед трудовым коллективом:

- невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем своих обязательств по коллективному договору признаётся как нарушение трудовой дисциплины и влечёт за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ;

- внесение дополнений или изменений в Договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением

Работодателя и профсоюзного комитета.

10.6. В порядке контроля за реализацией Договора Работодатель и профсоюзный комитет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Договора.

10.7. При возникновении споров, связанных с применением Договора, работники Учреждения вправе обратиться в комиссию для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением Договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.8. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем коллективном договоре возлагаются:

- со стороны работодателя на заведующего Сенникову Н.В.
- со стороны профсоюзной организации на председателя Понимаеву В.И.

10.10. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.11. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.12. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

10.13. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

10.15. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а

также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

10.16. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

10.18. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.19. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и действует в период с « » _____ 2024 г. по « » _____ 2027 г.

Заведующий МБДОУ д/с № 33
«Гнездышко»

_____ Н.В. Сенникова

М.П.

Председатель _____ первичной
профсоюзной организации МБДОУ
д/с № 33 «Гнездышко»

_____ В. И. Понимаева

М.П.