

От работодателя:
Заведующая МДОУ
детский сад №1 «Дюймовочка»
И.В. Большакова
приказ № 170 «24» 05. 2024 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
С.С. Сурцева
«24» 05. 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 1 «Дюймовочка» на 2024-2027 год(ы)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в _____
(наименование органа по труду)

«__» _____ 20__ г.

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ г.

(должность, Ф.И.О.)

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ Администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
<i>Бел. Ямшанский</i>
За № <i>82</i> от <i>14</i> мая 20 <i>24</i> г.
Регистрацию произвел: <i>Бер. спец. Кабилова 6-18-75</i>

г. Новоалександровск

Содержание

1.	Общие положения.
2.	Заключение, изменение и прекращение трудового договора.
3.	Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников.
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5.	Рабочее время и время отдыха.
6.	Оплата и нормирование труда.
7.	Охрана труда и здоровья.
8.	Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.
9.	Социальные гарантии, льготы, компенсации.
10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.
11.	Заключительные положения.
12.	Приложения к коллективному договору.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад №1 «Дюймовочка», именуемое в дальнейшем «учреждение».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
- Закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 1.03.2007г. № 6-кз;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023 – 2025 годы (далее-отраслевое соглашение);
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор заключен между работниками учреждения, представляемыми первичной профсоюзной организацией ДООУ в лице его председателя, Сурцевой Светланы Сергеевны, именуемый в дальнейшем «профком» и работодателем в лице Большаковой Ирины Викторовны, заведующей учреждением, именуемым в дальнейшем «работодатель».

1.4. Работодатель признает профком полномочным представителем работников учреждения, по всем условиям коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе – совместителей.

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

1.6. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

1.7. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.9. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления учреждением (Управляющий совет, Педагогический совет,) с правом голоса (количество представителей – 2 человека: председатель профкома, один из членов профкома).

1.10. Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых,

профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.11. Стороны договорились, что комиссия по ведению переговоров по заключению настоящего коллективного договора (далее - Комиссия) осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

Комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.12. Работодатель знакомит под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.17. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

1.18. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

1.19. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.21. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.22. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует не более трех лет.

1.23. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.24. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к настоящему коллективному договору.

1.25. Стороны договорились, что 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 (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.26. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.27. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

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

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.4. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения профкома.

2.5. В трудовой договор с работника, на которого возложены функции кадрового документооборота, включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.6. В целях защиты персональных данных работников, работодателем совместно с профкомом разрабатывается положение о порядке работы с персональными данными работников.

2.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

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;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами РФ.

2.10. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора, лицо поступающее на работу предъявляет работодателю документы предусмотренные *ст. 65 ТК РФ*.

2.12. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, для всех категорий работников (*ст. 70 ТК РФ*).

Условия об испытании могут быть включены в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

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;

- лиц, окончивших имеющие 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;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);

- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения.

2.13. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные *ст. 57 ТК РФ*, в том числе место работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (*ст. 72 ТК РФ*).

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

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

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

2.16. Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода регулируются *ст. 72.1 ТК РФ*.

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

2.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных *частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК*.

2.19. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.20. Работодатель учитывает, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, 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 работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.21. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (*ст. 197 ТК РФ*)

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.3. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года, в соответствии с *подп. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*, *ст. 196 и 197 ТК РФ*.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения Профсоюза в порядке, установленном *ст. 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов (*ст. 196 ТК РФ*).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам оплату труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.2. Сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.

3.4.3. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (*ст.187 ТК РФ*).

3.4.4. Повышать квалификацию работников: курсы повышения квалификации- не реже чем один раз в 3 года; аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, установление квалификационной категории- один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности.

3.4.5. Аттестация в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию. Квалификационные категории («педагог-методист», «педагог-наставник») установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ. (*п.45,59 Приказа Минпросвещения России от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»*).

3.4.6. В целях защиты прав педагогического работника при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с *п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ*, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома учреждения (*ст.373 ТК РФ*).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном *ст. 173 – 177 ТК РФ, ст.187 ТК РФ*.

3.6. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (*ст. 259 ТК РФ*).

Также предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. 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.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (*п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ*) и сокращением численности или штата (*п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ*) производить с учетом мнения профкома (*ст.82 ТК РФ*).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Увольнение считается массовым, если происходит ликвидация учреждения: сокращается 10 и более работников в течение 30 дней; увольнение 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

4.5.2. 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 также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет (детей-инвалидов до 18 лет); родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; не освобожденный председатель профкома учреждения; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.3. 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 появлении вакансий.

4.5.4. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, до поступления на другую работу, но не более одного года.

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

4.5.6. Профком осуществляет контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

5. Рабочее время и время отдыха.

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

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

5.2. Для работников учреждения (для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (*ст. 333 ТК РФ*), которая включает преподавательскую, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

5.4. Норма 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 определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.5. В учреждении применяется следующий *режим работы*:

- для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходные дни - суббота, воскресенье (*ст. 111 ТК РФ*);

- для сторожей устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

5.6. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Для работников учреждения предоставление перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. (*ст. 108 ТК РФ*).

5.7. *Порядок учета рабочего времени*:

- Руководитель обязан организовать учет явки на работу, нахождения в командировочных разъездах и т.д., для чего ведется табель учета рабочего времени.

- О любом отсутствии на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, работник должен уведомить руководителя в течении 24 часов, по истечению которых работник считается неправомерно отсутствующим.

- Ввести суммированный учет рабочего времени для педагогических работников. Подсчет рабочих часов вести по понедельно.

5.8. Для сторожей составляются графики сменности, и вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет 1 месяц (*ст. 103 ТК РФ*)

5.9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 104 ТК РФ*).

5.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- работникам, являющимся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю;

5.11. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (*ст. 93 ТК РФ*):

- 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.12. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.14. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени (*ст. 95 ТК РФ*).

5.15. 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.

5.16. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и соблюдением *статей 60 ТК РФ, 97 ТК РФ и 99 ТК РФ*.

5.17. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (*см. 115 ТК РФ*).

5.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (*см. 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»*).

- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

- О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

- Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *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 в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

- При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (*см. 126 ТК РФ*). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

- Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

5.20. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

5.21. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий

труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со *статьей 117 ТК РФ*. Перечень должностей и работ с указанием количества предоставляемых дополнительно дней является приложением к настоящему договору (*приложение №1*).

5.21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем (*ст.101,119 ТК РФ*). Перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, является *приложением № 2* настоящего коллективного договора.

5.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (*ст.128, 263 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - 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 - 60 календарных дней;
- членам профкома - 3 календарных дней.

3.23. Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (*ст.132 ТК РФ*).

6.3. Системы оплаты труда, размеры должностных окладов, виды компенсационных и стимулирующих выплат, премий, условия и порядок их начисления фиксируются в Положении по оплате труда работников учреждения, принимаемого с учетом мнения профкома.

6.4. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов и тарификация работ производится на основании Единого квалификационного справочника (ЕКС) для работников общепромышленных должностей учреждения.

6.5. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- выплаты стимулирующего характера и др.

6.6. Работодатель обязуется выплачивать работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности) заработную плату в размере не ниже МРОТ.

6.7. Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, служащих, рабочих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

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

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

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

6.10. Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

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

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

6.11. Компенсационные выплаты.

6.11.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями).

Перечень должностей, профессий и работ с вредными условиями труда с указанием размера доплат является приложением к настоящему договору (*приложение № 1*).

6.11.2. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся доплаты к окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением по оплате труда учреждения. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, но не менее 25 % оклада (должностного оклада) работника.

6.11.3. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится выплата компенсационного характера в размере 35 % оклада.

6.11.4. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов, за учетный период 1 месяц). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.12. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяцев со дня перевода.

6.14. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, а по причинам зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.17. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем с учетом мнения профкома не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

6.18. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа месяца.

6.19. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

6.20. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

6.21. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.22. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере 1/100 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) 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*).

6.23. Выплачивать ежемесячную надбавку (доплату) в размере не более 5 000 руб. (пяти тысяч руб.) педагогическим работникам «за наставничество».

7. Охрана труда и здоровья.

7. Для функционирования системы управления охраны труда и обеспечением безопасности в образовательной организации, Работодатель в соответствии с действующим законодательством по охране труда обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (*ст. 219 ТК РФ*).

Для реализации этого права ежегодно заключается Соглашение по охране и безопасности труда.

Обеспечение безопасных и здоровых условий труда при организации образовательного процесса.

Для обеспечения безопасных условий труда работников, в соответствии с действующим законодательством, проводить специальную оценку условий труда (*ст.212 ТК РФ*)

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза года. (*ст.225 ТК РФ*).

Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже одного раза в три года.

Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения (*ст.219 ТК РФ*):

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

7.3. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой (анализировать, отслеживать) и снижением уровней профессиональных рисков (*ст. 218 ТК РФ*).

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

7.5. 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.

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (*ст. 221 ТК РФ*).

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.8. 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*).

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

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности

либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка, в соответствии со *статьей 157 ТК РФ*.

7.10. Формировать базу информационных данных о технических характеристиках каждого рабочего места работника, наличия на этих рабочих местах вредных или опасных условий труда, знакомить работника с этими условиями труда при заключении трудового договора с целью обеспечения гарантий и льгот работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

7.11. Устанавливать льготы и компенсации, утвержденные приказом по образовательному учреждению после проведения специальной оценки условий труда, до проведения специальной оценки условий труда, сохранять льготы и компенсации в размерах, не ниже утвержденных Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 и учитывать нормы Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» (с изменениями и дополнениями).

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома, в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17 декабря 2002 г. № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда», (*ст. 212 ТК РФ*).

7.13. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать Работодателя 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 острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

7.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. (*ст.218 ТК РФ*).

7.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.17. Обеспечивать за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. №302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.18. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»).

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.

8.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы, по вопросам защиты социально - трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

8.3. Работодатель оказывает содействие профкому в его деятельности (*ст. 377 ТК РФ*).

8.4. В целях создания условий для деятельности профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель *обязуется*:

8.4.1. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4.2. соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (*гл. 58 ТК РФ*);

8.4.3. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ, ст.*).

8.5. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя. Информация профкома размещается в доступном для всех работников месте, на стенде в фойе учреждения.

8.6. Работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, а также осуществляет

техническое обслуживание оргтехники и компьютера, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома, расходными материалами.

8.7. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работников - членов Профсоюза.

8.8. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) в размере 10 % должностного оклада председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке социально-значимых мероприятий, за работу в интересах коллектива по решению социально-трудовых, при наличии финансовых средств в учреждении.

8.9. Председателю и членам профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

8.10. Не освобожденным от основной работы председателю и членам профкома для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением положений коллективного договора, предоставляется свободное от основной работы время 2 часа в неделю с сохранением заработка.

8.11. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.13. 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*);

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);

- разделение рабочего времени на части (*ст. 105 ТК РФ*);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 113 ТК РФ*);

- установление заработной платы (*ст. 135 ТК РФ*);

- применение систем нормирования труда (*ст. 159 ТК РФ*);

- изменение условий труда (*ст. 74, 162 ТК РФ*);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (*ст. 135 ТК РФ*);

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера (*ст. 135 ТК РФ*);

- утверждение должностных обязанностей;

- принятия необходимых мер Работодателем при угрозе массовых увольнений (*ст. 180 ТК РФ*) и другие вопросы.

8.14. С учетом мнения Профсоюза Работодателем *принимаются*:

- график сменности (*ст. 103 ТК РФ*);

- графики предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работников учреждения (*ст. 123 ТК РФ*);

- конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*ст. 147 ТК РФ*);

- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (*ст. 154 ТК РФ*);
- нормы труда (введение, замена и пересмотр) (*ст. 162 ТК РФ*);
- правила внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ*);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст. 101 ТК РФ*);
- создание комиссий по охране труда (*ст. 218 ТК РФ*);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (*ст. 193, 194 ТК РФ*).

8.15. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

8.16. Работники, избранные в состав профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профкома, членами которого они являются, а председатель профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.17. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

9.1. Работодатель и профком договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

9.2. Работникам образовательного учреждения предоставлять 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. Производить доплаты молодым специалистам (педагогическим работникам) учреждения в течение первых трёх лет работы;

устанавливать надбавки рабочим и служащим за непрерывный стаж работы в учреждении.

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

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

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

9.5.1. наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

9.5.2. победы в конкурсах профессионального мастерства, учредителем (соучредителем) которых являются Министерство, на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях;

9.5.3. получения ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации;

9.5.4. наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки;

9.5.5. наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

9.5.6. подготовке победителей, призеров (1,2,3 места) краевого и заключительного этапа, в соответствии с перечнем олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научно (научно- исследовательской), инженерно-технической, изобретательской, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также на пропаганду научных знаний, творческих и спортивных достижений, ежегодно утверждаемых Минпросвещения; победителей и призеров полуфинала и финала Национального чемпионата «Профессионалы»;

9.5.7. нагрудного знака министерства образования Ставропольского края «Почетный наставник сферы образования Ставропольского края».

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

9.7. 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.

9.8. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию «педагог – методист», «педагог – наставник», а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

9.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в *статье 179 ТК РФ* при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или

с данным работником заключен ученический договор;

- (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

9.10. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

9.11. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

9.12. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту:

9.12.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

9.12.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

9.12.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

9.12.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

9.12.5. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями *статьи 351.7 ТК РФ* расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям *части 3 статьи 81 ТК РФ*.

9.12.6. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

- На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

- Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.12.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

- Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

- Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

- Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (*ч. 1 ст. 121 ТК*).

9.12.8. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 259 ТК РФ*).

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

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

10.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией по организации контроля за выполнением условий коллективного договора, соответствующими органами по труду (*приложение № 3*).

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

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

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

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

10.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10. Заключительные положения.

- 10.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.
- 10.2. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 10.3. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.
- 10.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.
- 10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.6. Неурегулированные разногласия между работодателем и профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Приложения к коллективному договору.

1. Перечень профессий с вредными условиями труда и количество дополнительных дней отпуска и размер доплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
2. Список профессий и должностей с ненормированным рабочим днем и количество дополнительных дней отпуска.
3. Состав комиссии по организации контроля за выполнением коллективного договора.

**Перечень профессий
с вредными условиями труда,
количество дополнительных дней отпуска и размер доплат работникам,
занятым на работах с вредными условиями труда
МДОУ детский сад №1 «Дюймовочка»**

*(Перечень учитывает нормы Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС
от 25.10.1974 № 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) «Об утверждении Списка производств, цехов,
профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на
дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»
и Постановление Правительства РФ от 20.11.2008г.)*

№ п.п.	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)	Размера доплат работникам занятым на работах с вредными условиями труда (в % от установленного должностного оклада)
1.	Повар	7	10%
2.	Рабочий по стирке и ремонту белья	-	10%
3.	Подсобный рабочий	-	10%
4.	Уборщик помещений	-	10%

**Список профессий и должностей
с ненормированным рабочим днем и количество
дополнительных дней отпуска
МДОУ детский сад №1 «Дюймовочка»**

№ п.п.	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Заведующая	3

**Состав комиссии
по организации контроля
за выполнением условий коллективного договора
в МДОУ детский сад № 1 «Дюймовочка»**

Председатель: председатель первичной профсоюзной организации ДООУ.

Члены комиссии: завхоз, старший воспитатель.