

| | | |
|-------|---|----|
| I. | Общие положения | 2 |
| II. | Управление организацией. Повышение эффективности социального партнерства | 5 |
| III. | Трудовой договор | 7 |
| IV. | Рабочее время и время отдыха | 9 |
| V. | Оплата труда | 12 |
| VI. | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 16 |
| VII. | Гарантия содействия занятости | 17 |
| VIII. | Улучшение условий и охрана труда | 18 |
| IX. | Социальные льготы и гарантии | 21 |
| X. | Пенсионное обеспечение | 22 |
| XI. | Гарантия профсоюзной деятельности | 22 |
| XII. | Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон | 24 |
| | Приложение №1 | 25 |
| | Приложение №2 | 28 |
| | Приложение №3 | 29 |
| | Приложение №4 | 30 |

I. Общие положения.

- 1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 – ФЗ).
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Преображенский детский сад».
- 1.3. Коллективный договор заключен 03.02.2025г. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12. 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ТК – РФ от 02.04.2014 г. № 55 , Уставом МБДОУ и иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Преображенский детский сад» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
 - ✓ работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
 - работодатель в лице его представителя – заведующего Семиной Румии Авзаховны.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Действие данного коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников дошкольного образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности дошкольного образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.
- 1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности дошкольного образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о фонде оплаты труда;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами социальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ непосредственно работниками и через профком: учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ;
- внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.2. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.2.1. Работодатель:

- признавать выборной орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы

работников в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

1.2.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально – экономических интересов членов коллектива;

1.2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.3. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.4. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.5. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

II. Управление организацией.

Повышение эффективности социального партнерства.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства,

осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения, и необходимость улучшения социально – экономического положения работников.

Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2.2. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников дошкольного образования.

2.2.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании областного, муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти, муниципалитета для решения следующих вопросов:

- ✓ своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных учреждений в связи с ростом потребительских цен;
- ✓ охрану труда и пожарную безопасность в дошкольных образовательных учреждениях;
- ✓ проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников образовательных учреждений;
- ✓ подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;
- ✓ санитарно – курортное лечение работников дошкольных образовательных учреждений и их детей;
- ✓ ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом);
- ✓ компенсацию найма жилья и затрат на коммунальные услуги (отопление и освещение) педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений в сельской местности;

2.2.4. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Лидер образования», «Воспитатель года», и др. в соответствии с Положением.

2.2.5. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в дошкольном образовательном учреждении.

Работодатель:

2.3. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном и муниципальном бюджетах.

2.3.1. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым

законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально – экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

2.3.3. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.3.4. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.3.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Совета, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.3.6. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления дошкольного образовательного учреждения. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

Профсоюзный комитет:

2.4. Обеспечивает защиту социально – трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.4.1. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.3. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.4.4. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально – экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.4.5. Содействует предотвращению в дошкольном образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

2.4.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

III. Трудовой договор.

3.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Трудовым договором.

3.2. 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения)

3.3. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ.

3.4. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев для работников пищеблока, медсестры, завхозу.

3.5. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если Трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.6. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, 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. 57 ТК РФ).

3.7. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе руководителя

МБДОУ, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- ✓ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- ✓ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия повышенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- ✓ простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МБДОУ на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- ✓ восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- ✓ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

3.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МБДОУ, а так же изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности).

В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях,

то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ.

3.11. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательного учреждения определяется приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность.

4.1.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлена:

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

36 часов в неделю – воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

4.1.2. В исключительных случаях в дошкольном образовательном учреждении представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренным трудовым коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

4.1.3. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36- часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1).

Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников дошкольного образовательного учреждения, включающих предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ. Федеральными законами и иными правовыми нормативными актами.

4.1.4. На основании статьи 113 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30

декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями). Работа в выходные и нерабочие дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников образовательного учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.5. В дошкольном образовательном учреждении с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.6. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам образовательного учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.1.7. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показателям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска, если работнику своевременно не была произведена оплата за

время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о

времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.1.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законно предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательными, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников занятых, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

4.1.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством (Приложение №2).

4.1.10. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка в семье. Смерти членов семьи и другим уважительным причинам.

4.1.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

Медицинское обслуживание работников.

4.1.12. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ). Для лиц в возрасте 40 лет и старше, а также для предпенсионеров и пенсионеров предусмотрены повышенные гарантии в части предоставления дней для прохождения диспансеризации.

4.1.13. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).

4.1.14. 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ)

V. Оплата труда.

Стороны договорились что:

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.1. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается на основе положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Преображенский детский сад».

5.1.2. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.3. Отнесение должностей работников дошкольных образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.2. Формирование фонда оплаты труда формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, и средств, поступающих от приносящих доход деятельности. Фонд оплаты труда работников формируется из:

- а) базовой части;
- б) компенсационной части;
- в) стимулирующей части.

5.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда формируется из средств на оплату должностных окладов (ставок заработной платы).

Должностной оклад для педагогических работников включает в себя:

- ✓ величину базовой единицы;
- ✓ повышающий коэффициент стажа;
- ✓ повышающий коэффициент квалификации;
- ✓ повышающий коэффициент условий труда.

Должностной оклад для работников учебно-вспомогательного персонала включает в себя:

- ✓ величину базовой единицы;
- ✓ повышающий коэффициент стажа;

✓ повышающий коэффициент квалификации.

5.2.2. Работникам образовательного учреждения, в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда, устанавливаются следующие выплаты: ежемесячные стимулирующие выплаты, премии, материальная помощь.

5.2.3. Работникам в целях мотивации качественного результата устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты. Размер указанных выплат определяется на основании количества баллов по критериям работы соответственно каждой должности. Баллы выставляются и по каждому критерию и суммируются.

5.2.4. Критерии работы разрабатываются соответственно каждой должности на основании Примерных критериев, утвержденным приказом начальника отдела образования, с учетом мнения первичного профсоюзного органа.

5.2.5. Работникам образовательного учреждения в целях поощрения за выполненную работу выплачиваются премии по следующим основаниям:

- ✓ За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- ✓ За проявление творческой инициативы, выдвижение творческих идей в области своей деятельности

5.2.6. Работникам образовательного учреждения могут устанавливаться выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в виде материальной помощи. Материальная помощь может быть выплачена при наступлении следующих обстоятельств:

- ✓ Смерти (гибели) близких родственников (родителей, детей, родных братьев, сестер) супруга (супруги) при предоставлении свидетельства о смерти;
- ✓ Утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении подтверждающих документов из соответствующих органов);
- ✓ Особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем при предоставлении соответствующих подтверждающих документов;
- ✓ При рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;
- ✓ При бракосочетании при предоставлении свидетельства о заключении брака;
- ✓ К юбилейным датам (50,55,60 лет);
- ✓ В связи с тяжелым материальным положением.

5.3. В пределах выделенного Фонда оплаты труда дошкольное образовательное учреждение ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

Работодатель обязан:

5.4. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Первая часть заработной платы выплачивается 15-го числа текущего месяца, вторая часть заработной платы 30-го числа текущего месяца. В феврале вторая часть заработной платы выплачивается в последний рабочий день текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.6. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников дошкольного учреждения, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

5.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

5.8. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

5.9. Доплаты за работу с тяжелыми, вредными условиями труда на основании статьи 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленной статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективных договоров, трудовых договоров

5.10. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г., 343-ФЗ от 8.12.2010г.).

5.11. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы.

5.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель дошкольного образовательного учреждения.

Работник:

5.13. 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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

5.2. Профсоюзный комитет:

5.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов дошкольного образовательного учреждения по оплате труда.

5.2.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

5.2.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

VI . Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ.

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ.

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.1.2.Повышать квалификацию педагогических работников и младшего обслуживающего персонала не реже, чем один раз в пять лет.

6.1.3.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.1.4.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. 173-176 ТК РФ.

6.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности МБДОУ, по направлению МБДОУ или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств, экономии и т.д.).

6.1.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.1.7. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, реализовать программу «Педагогические кадры».

VII. Гарантии содействия занятости.

Работодатель:

7.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения дошкольного образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации дошкольного образовательного учреждения.

7.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

Профсоюзный комитет:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

7.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации дошкольного образовательного учреждения.

7.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

7.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией дошкольного образовательного учреждения с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников дошкольных образовательных учреждений в течение 90 календарных дней.

7.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

Предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по старости), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.3.5. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения.

7.3.6. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

7.3.7 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

7.3.8. Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

VIII. Улучшение условий и охрана труда.

8. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников дошкольного образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

8.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

8.1.3. Провести в дошкольном образовательном учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

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

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

8.1.6. На время приостановки работ в дошкольном образовательном учреждении и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется 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.

8.1.7. 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 по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

8.1.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения 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 возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками дошкольного образовательного учреждения.

8.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты Приложение № 4).

8.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

8.1.14. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение образовательного учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

8.1.15. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

8.1.16. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

8.2.2. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством.

8.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

8.2.4. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

8.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедшие на производстве с членами профсоюза.

8.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

8.2.8. Защищает права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

8.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.2.10. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

8.2.11. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

IX. Социальные льготы и гарантии.

9.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, **стороны договорились:**

9.1.1. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- ✓ бракосочетание работника – три рабочих дня;
- ✓ бракосочетание детей – один рабочий день;
- ✓ проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.

- ✓ работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал;
- ✓ при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;
- ✓ смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- ✓ переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- ✓ проводы сына на службу в армию - один рабочий день.

9.1.2. Выплачивать работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материальное вознаграждение в размере базового оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматривать руководителем образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.2.Стороны подтверждают:

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

9.3. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

Профсоюзный комитет:

9.3.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

9.3.2. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

9.3.3.Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.3.4.Осуществляет правовые консультации по социально- бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

X. Пенсионное обеспечение.

10.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у

них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

10.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004г.

Федеральный закон Российской Федерации от 4 ноября 2014 г. N 345-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»

10.3. Работодатель своевременно предоставляет в отдел образования информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

10.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

11.1. Стороны подтверждают, что:

11.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. (Приложение 1)

11.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

11.1.3. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РТ «О профессиональных союзах» работнику, избранному председателем выборного профсоюзного органа, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

11.1.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.1.5. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

11.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- ✓ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- ✓ применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- ✓ установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- ✓ установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);
- ✓ установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- ✓ размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- ✓ другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

11.3. Учитывают значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Устанавливают стимулирующую выплату работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательного учреждения.

11.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

11.5. Представляют к присвоению почетных званий, районных и областных грамот и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

11.6. Работодатель производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

11.7. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

12.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

12.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые работникам образования
при подготовке и проведении аттестации**

I. Права аттестуемых работников.

1.1. Педагогический работник имеет право:

лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Обжаловать результаты аттестации соответствии с законодательством Российской Федерации. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам в учреждениях и судами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется гл.60 ТК РФ и иными федеральными законами. В соответствии со ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

после ознакомления под роспись с представлением работодателя с целью подтверждения соответствия занимаемой должности представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя.

В случае расторжения трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового

кодекса Российской Федерации).

Освобождение от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

В соответствии с пунктом 22 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 (далее – Порядок аттестации педагогических работников), аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами “г” и “д” настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом “е” настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети “Интернет”.

Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет

проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

IV. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

5.1. В соответствии с пунктом 42 письма Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46, квалификационные категории, присвоенные педагогическим в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком.

Приложение № 2
к коллективному договору
МБДОУ «Преображенский детский сад»
на 2024 – 2027гг.

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
с вредными условиями труда, и с ненормированным рабочим днем,
работа в которых
дает право на дополнительный отпуск**

| № п/п | Должность | Продолжительность отпуска |
|------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. | Повар, постоянно работающий у плиты | 6 рабочих дней |

*Приложение № 3
к коллективному договору
МБДОУ «Преображенский детский сад»
на 2024– 2027гг.*

**СПИСОК,
работ с неблагоприятными условиями труда**

| № п/п | Наименование работ |
|------------------|--|
| 1. | Работа у горячих плит, электрожарочных шкафов и других аппаратов для жаренья и выпечки |

*Приложение № 4
к коллективному договору*

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
работников, на выдачу бесплатной специальной одежды, специальной
обуви и средств индивидуальной защиты**

| № п/п | Должность | Наименование спецодежды | Нормы выдач и | Сроки |
|---------------------|---------------------|---|---|--|
| 1. | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов Нарукавники из полимерных материалов | 1 шт. 2шт. 1 шт. | 6 мес. 6 мес. 12 мес. До износа |
| 2. | Младший воспитатель | Халат х/б Косынка х/б | 1 шт. | 12 мес. |
| 25 - 27 3. | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 12 пар | 12 мес. 12мес. 12 мес. 12 мес. 12 мес. |

