

**муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка «Дюймовочка» - детский сад №28»
г. Железногорск**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**по регулированию социально-трудовых отношений в
муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Центр развития ребенка «Дюймовочка» - детский сад №28»
на 2021 — 2023 г.г.**

От работодателя:

Заведующая

МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» -
детский сад №28»

_____ Т.В. Гришкина

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации МДОУ «ЦРР
«Дюймовочка» - детский сад №28»

_____ Л.А. Деденко

Коллективный договор подписан 30.12.2020г

1. Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка «Дюймовочка» - детский сад №28» (далее — МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28») на 2021 — 2023 г.г., устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, гарантий, компенсация и льгот.

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников образования и науки на 2019 – 2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Железнодорожска Курской области на 2021 – 2023 годы в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28».

1.3 Сторонами Коллективного договора (далее Стороны) являются:

- работники организации, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее Профком),
- муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка «Дюймовочка» - детский сад №28» г. Железнодорожска Курской области в лице его представителя – заведующей Гришкиной Татьяны Валерьевны (далее – Работодатель).

1.4. Настоящий Коллективный договор рассматривается как основа при заключении трудовых договоров с работниками МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», при разрешении индивидуальных (для членов профсоюза) и коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателя и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем в МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28». Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК) (например, ежемесячного перечисления на счет профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы).

1.5. Стороны договорились, что Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных Трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28».

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 –х дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте МДОУ «МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» (<http://sad28.obr46.ru/>).

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Коллективного договора, доводятся до сведения всех работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28». Вносимые изменения не должны ухудшать положение, экономические права и профессиональные интересы работников по сравнению с действующей редакцией Коллективного договора.

В случае принятия решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения начинают действовать с момента их вступления в силу.

1.12. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Коллективного договора, совместно разрабатывать проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28».

1.13. Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласования с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренными ч.2 ст. 53 РФ и по иным вопросам, предусмотренными настоящим Коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.15. Соблюдение порядка согласования с профсоюзным комитетом, как полномочным представителем работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном ст. ст. 371, 372 ТК РФ (Приложение № 12).

1.16. Перечень нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- ✓ положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение № 2);
- ✓ соглашение по охране труда (Приложение № 3);
- ✓ Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам (приложение 4);
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 5);
- ✓ форма расчетного листка (Приложение № 9);

- ✓ форма трудового договора (Приложение № 10);
- ✓ график сменности (Приложение 11)
- ✓ другие локальные акты, содержащие нормы трудового права.

1.17. Стороны совместно принимают решение о выдвижении кандидатур и награждении членов профсоюза отраслевыми знаками отличия.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, и действует не более 3-х лет с даты подписания.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Уставом МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», иными нормативными правовыми актами учреждения. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом (приложение №10).

2.2. Работодатель обеспечивает заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора (дополнительного соглашения) с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (ст. 57 ТК РФ):.

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

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными показателями и критериями.

В трудовом договоре оговариваются режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст.59 ТК Российской Федерации. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение.

2.4. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения работника на условиях гражданско-правового договора к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, работодатель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2.5. После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трёх дней со дня фактического начала работы. Фактическое допущение работника к работе по поручению работодателя, считается заключением трудового договора.

2.5. Работодатель обязан:

2.5.1. при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника;

2.5.2. не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических и иных работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических и иных работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

2.5.3. руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08 2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.5.4. учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им 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 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.7. Стороны признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 508 от 18 сентября 2020 года и утверждением Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

2.8. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

2.9. Руководитель ставит в известность первичную профсоюзную организацию и работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» об изменении организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за 2 месяца до введения соответствующих изменений.

2.10. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.11. Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня, за исключением случая неудовлетворительного прохождения испытательного срока.

2.12. При массовом высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней), при реорганизации или ликвидации организации, сокращении численности или штата работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию и службу занятости, а также предупредить работников о возможном увольнении пункт 2 статья 25 Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1.

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

2.14. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, предоставляется время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы по согласованию с работодателем.

2.15. В случае передачи образовательной организации из муниципальной собственности в государственную (и наоборот) расторжение трудовых отношений с руководителем организации, его заместителями и главными бухгалтерами (если они являются членами профсоюза) без согласования с выборным профсоюзным органом не допускается.

2.15. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники:

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобождённые от основной работы председатели первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

2.16. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным [п.2](#) или [3](#) ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [п.2,8,9, 10](#) или [13](#) ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии;

2.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников статья 178 ТК Российской Федерации:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

2.18. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течении учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.19. В случае установления представительным органом работников (профсоюзным комитетом), правовой и техническими инспекциями труда Курской областной организации профсоюза нарушений трудового законодательства, условий Коллективного договора руководителем организации, учредитель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК РФ и сообщить о результатах рассмотрения заявителю.

3. Оплата труда и нормы труда.

Стороны договорились:

3.1. Порядок и условия оплаты труда работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» регулируются решением Железнодорожной городской Думы от 19.07.2018г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железнодорожска», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

3.1.2. Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливаются оклады, должностные оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с объемом, спецификой, результатами и качеством выполняемой работы.

3.1.3. Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

3.2. Работодатель с участием профсоюзного комитета обеспечивает:

3.2.1. Зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничений ее максимальным размером;

3.2.2. Равную оплату за труд равной ценности, недопущения дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанная с деловыми качествами работника;

3.2.3. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

3.2.4. Оплату труда с учетом:

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016г., регистрационный № 42388);

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

3.3. В целях повышения социального статуса работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня реального содержания заработной платы работников, обеспечения выполнения целевых значений показателей размеров средней заработной платы педагогических работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012г.;

- соблюдению единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», в том числе категорий работников отрасли, не поименованных в Указах Президента РФ;

- увеличению фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предшествующем году.

3.4. Согласно положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железнодорожска» от 19.07.2018г. № 98-6-РД предоставляется:

3.4.1. Работникам МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» (за исключением работающих по совместительству), из средств фонда оплаты труда стимулирующего характера выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в образовательных учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет),

или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

Основанием для выплаты единовременного пособия является увольнение работника в связи с выходом на пенсию впервые и прекращение в связи с этим трудовых отношений.

3.5. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, выплачивается дополнительная материальная помощь в размере 3 тысяч рублей в следующих случаях:

1) за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50,55,60 и 65 лет);

2) в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

3.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в строгом соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, в том числе за время ежегодного оплачиваемого отпуска, в период возможной приостановки работы.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата выдается по расчетному листку единой формы (Приложение № 9). При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями, выплаты производятся накануне этого дня. Каждый работник письменно извещается о составных частях заработной платы.

3.8. МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» имеет право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера выплат стимулирующего характера, дополнительные гарантии и компенсации работникам на основании приказов руководителя.

3.9. Дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт») может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

3.10. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

3.11. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

3.11.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

3.11.2. В случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

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

3.13. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) и работающим в образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20% должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.14. При установлении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение №6).

3.15. Педагогическим работникам сохраняются размеры ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлению работодателю:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста, работники могут воспользоваться данным правом один раз;

б) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

в) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнении по сокращению штатов;

- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

3.16. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору

3.17. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

3.18. Стороны исходят из того, что

3.18.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

3.18.2 Стороны договорились, что с учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания и за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

3.18.3. Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются согласно должностным окладам в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.19. Работодатель обязуется:

3.19.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК Российской Федерации, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК Российской Федерации).

3.20. Установление доплат и надбавок стимулирующего характера:

3.20.1. Положение распространяется на всех сотрудников учреждения, как на основных работников, так и совместителей.

3.20.2. Размер доплат и надбавок определяется суммой стимулирующего фонда учреждения.

3.20.3. Доплаты и надбавки могут быть установлены на весь учебный год постоянно, а также могут быть разовыми.

3.20.4. Разовые и постоянные выплаты стимулирующего характера производятся согласно положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

3.20.5. Устанавливать заведующим муниципальных дошкольных образовательных организаций стимулирующие выплаты на основании Постановления Администрации города Железногорска от 23.08.2019 № 1619.

3.20.6. Размер разовых доплат и надбавок не ограничивается.

3.20.7. Лицам, проработавшим неполное рабочее время (увольнение по уважительной причине, отпуск по уходу за ребенком, уход на пенсию, и т.п.) дополнительная оплата производится с учетом объема, качества работы и личного вклада каждого работника за период, за который устанавливаются доплаты и надбавки за фактически отработанное время.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения модульно-накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Стороны обязуются соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от работы, сохраняя за ними: место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность – выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК Российской Федерации).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

4.2.2. Оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории.

4.3. Руководителю включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:
 - а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;
 - б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн - обучения, применения новых инструментов оценки качества образования, использования инклюзивных технологий.

Создавать условия для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

4.4. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

4.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

4.6. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», самостоятельно формируемыми организациями. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

4.6.1. Учитывая, что руководитель является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника,

стороны считают нецелесообразным руководителю образовательной организации входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем.

4.6.2. Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, 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) педагогические работники, 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.

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

4.6.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», в котором работает данный педагогический работник, если аттестуемый является членом профсоюза.

4.6.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (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). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. 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. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

4.8. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

- а) при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);
- б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- в) при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если

аттестация этих работников осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

4.9. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

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

4.10. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

4.11. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по заявлению работника, ходатайству педагогического совета образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

а) имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;

б) имеющим отраслевые награды;

в) имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической

деятельности или преподаваемых дисциплин;

г) подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз без перерыва срока действия квалификационной категории;

д) победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках национального проекта «Образование», победители и призеры областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» (заяввшие I, II, III места); Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства (заяввшие I, II, III места); директора школ, ставших победителями конкурсного отбора общеобразовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование», других Всероссийских и областных конкурсов образовательных организаций (заяввших I, II, III места), представившие заявление и ходатайство педагогического совета образовательной организации (для учителей) и заявление и ходатайство органа, осуществляющего управление в сфере образования (для директоров). Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

4.12. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создать ему условия для прохождения аттестации, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - осуществить подготовку представления с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работника в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

5. Рабочее время и время отдыха.

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

5.1. Режим работы МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в соответствии с ТК РФ, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативно правовыми актами.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» по согласованию с выборным профсоюзным органом и являются приложением к коллективному договору. (Приложение № 1).

5.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 20, 24, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных работников, руководителя норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» регулируется трудовым законодательством, и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами.

5.3. Стороны признают:

5.3.1. Учебная нагрузка, доплаты и надбавки постоянного характера, в том числе за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

Объем учебной нагрузки педагогических работников более или менее ставки устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с Профсоюзом.

5.3.2. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

5.3.3. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам учреждений (включая работников Управления образования администрации города Железнодорожска и городского методического центра) возможно только в том случае, если педагогические работники МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

5.3.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

5.3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3.6. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа работодателя и согласовании его с Профкома, с письменного согласия работника.

5.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.4.1. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (Приложение № 8).

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

5.5. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых

отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом, не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы дошкольного учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

5.6. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только по желанию работника и согласию Профкома.

5.7. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.8. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодателям рекомендуется осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

5.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.10. Педагогическим работникам образовательных организаций через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 (далее – Порядок предоставления длительного отпуска). Порядок предоставления длительного отпуска определяется Уставом, другими локальными нормативными актами МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» (приложение 4).

5.10.1. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на деятельности образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, о чем свидетельствует заявление работника.

5.11. Работодатель с учётом производственных возможностей может предоставлять другим работникам, помимо педагогических, дополнительные отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску, с оплатой за счёт имеющихся собственных средств, в том числе внебюджетных.

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре.

5.12. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней по семейным обстоятельствам

- собственной свадьбы или свадьбы детей – 3 рабочих дня;
- рождению ребёнка – 3 рабочих дня;
- смерти членов семьи – 3 рабочих дня;
- для проводов детей в армию – 3 рабочих дня;
- для сопровождения детей в школу (1-4 класс) – 1 рабочий день.

5.13. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день: диспансеризация проводится ежегодно для граждан старше 40 лет и 1 раз в 3 года для граждан в возрасте от 18 до 39 лет с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное

освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

5.14. Стороны считают необходимым предусматривать:

5.14.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством по письменному заявлению в удобное для него время, а также предоставление 4-х дополнительных выходных дней в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке;

5.14.2. Условия предоставления по желанию работников ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, имеющим:

- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- работникам, осуществляющим уход:

- за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;

- за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

5.15. Работникам, являющимся председателями первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней.

5.16. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда на календарный год (Приложение № 3), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

6.1.3. Соблюдать законодательство Российской Федерации и другие нормативные акты в области охраны труда и защиты окружающей среды, создавать безопасные условия труда, своевременно и качественно проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профкомом.

6.1.4. Способствовать обеспечению пожарной безопасности в МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области.

6.1.5. Содействовать укомплектованию медицинского кабинета необходимыми медицинскими средствами для оказания неотложной доврачебной помощи.

6.1.6. Осуществлять подготовку персонала по оказанию первой медицинской помощи;

6.1.7. Использовать возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 08 декабря 2020 г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов и аналогичные законы на последующие годы».

6.1.8. Способствовать разработке и реализации программы по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников.

6.1.9. Содействовать повышению эффективности деятельности комиссии по вопросам охраны труда и оздоровления работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома детского сада.

6.1.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение безопасным приемам выполнения работы и инструктаж по охране труда не менее двух раз в течение учебного года (один раз в полугодие). Проводить обучение по охране труда с последующей оценкой знаний по охране труда с вновь поступающими на работу в течение одного месяца с момента начала выполнения должностных обязанностей; со всеми работниками – не реже 1 раза в год.

6.1.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводную и на рабочем месте).

6.1.12. Обеспечивать работников сертифицированной специальной (санитарной) одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обеззараживающими средствами, на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (Приложение № 5).

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

6.1.14. 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).

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

6.1.16. 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.

6.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

6.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий, и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

6.1.20. Практиковать совместное рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях, семинарах, заседаниях коллегиальных органов.

6.1.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признанными таковыми по результатам спецоценки, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с дополнениями и изменениями), работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-229;

- повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

6.1.18. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

6.2.1. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда, уполномоченным лицом по охране труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда в МДОУ

«ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28»:

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы – 10 часов в месяц;

- проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

- увольнение уполномоченного по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

6.2. Профком обязуется.

6.2.1. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.2.2. В рамках социального партнерства принимать участия в работе всех комиссий по вопросам охраны труда, развивать систему трехступенчатого контроля за состоянием охраны труда.

6.2.3. Активизировать работу уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, регулярно проводить проверки условий и охраны труда.

6.2.4. Систематически рассматривать на профсоюзных собраниях, заседаниях профкома вопросы о состоянии охраны труда в МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», готовить предложения в адрес руководителя по улучшению условий труда работников.

6.2.5. Осуществлять контроль за выполнением соглашения по охране труда, мероприятий, предусмотренных Коллективным договором, способствовать их реализации.

6.2.6. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, уполномоченный по охране труда вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

6.2.7. Работодатель обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Сохранить выплату социальных льгот для работников МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28», на основании Решения Железнодорожной городской Думы от 20.02.2020г. № 250-6-РД.

7.1.1. Работникам, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещать затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

7.1.2. Право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, сохраняется в случае увольнения работника из муниципальной образовательной организации города по независящим от него обстоятельствам (ликвидация организации, сокращение численности или штата), а также в случаях ухода на страховую пенсию по старости, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными

нормативными правовыми актами РФ, перевода работника в органы управления образования города Железнодорожска.

7.2. Снизить на 30% ежемесячную плату за содержание детей в муниципальных образовательных организациях, реализующих программу дошкольного образования родителям, работающим в дошкольных образовательных организациях (основание: Решение Железнодорожскай городской Думы от 20.02.2014 №206-5-РД (ред. от 24.04.2014) "О плате, взимаемой с родителей (законных представителей).

7.3. Ежемесячно выплачивать молодым специалистам материальную помощь в размере 900 рублей, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений (основание: Решение Железнодорожскай городской Думы от 04.12.2008 №125-4-РД (ред. от 20.06.2017 №542-5-РД) «Об утверждении Положения о дополнительных гарантиях социальной поддержки молодых специалистов муниципальных учреждений города Железнодорожска Курской области».

7.4. Работники, признанные в установленном порядке беженцами согласно Федеральному закону от 19.02.1993 №4528-1 «О беженцах», имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области.

7.5. Руководителю устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям *региональных конкурсов* профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;
- 40%- участнику, занявшему II место;
- 30% - участнику, занявшему III место.

7.6. Работникам образовательных организаций, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем.

7.7. Стороны договорились:

7.7.1. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе в МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28».

7.7.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы.

7.7.4. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК Российской Федерации).

7.8. Первичная профсоюзная организация берет на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

7.8.1. Использовать формы морального и материального поощрения в связи:

- с юбилейными датами (55 лет из профсоюзного бюджета в размере 1500 рублей);

7.8.2. Оказывает помощь членам профсоюза в приобретении санаторных путевок.

7.8.3. Осуществляет культурно-массовую работу в учреждении.

7.8.4. Использует все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

7.8.5. Из средств первичной профсоюзной организации МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» поощрять за хорошую общественную работу и поддержку председателя и членов профсоюзного комитета и руководителей, а также представлять их к профсоюзным и отраслевым наградам;.

- организуют на льготных условиях оздоровление членов профсоюза и членов их семей в соответствии с Программой Курской областной организации Профсоюза «Оздоровление», работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и участие в ежегодной городской спартакиаде, финансирование группы «Здоровья» в бассейне «СШ «Альбатрос» для членов профсоюза;

- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;
- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи со стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, из средств консолидированного бюджета и средств первичных профсоюзных организаций.

8. Права и гарантии молодых педагогов и их наставников

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Статус молодого специалиста в учреждении возникает в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

8.1.2. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет (часть 6 статья 2 Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непдагогическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;

- приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации города в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательство отработать не менее 3-х лет в системе образования города;

- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

8.1.3. Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается (или продляется) на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

8.2. Стороны считают необходимым:

8.2.1. Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области», решения Железногорской городской Думы от 20.06.2017г. № 542-5-РД выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в муниципальных образовательных организациях города:

- устанавливать в течение первых трех лет работы, повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации;

- работодатель со дня поступления на работу выпускников высших или средних специальных учебных заведений ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам в следующих размерах:

- 1 год работы - 30% от должностного оклада;
- 2 год работы - 35% от должностного оклада;
- 3 год работы - 40% от должностного оклада.

- работодатель ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по договору о целевом обучении, в размере 40% от должностного оклада в первые три года работы.

8.2.2. Поощрять внедрение в организации различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и успешно проявляющих себя в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности организаций сферы образования.

8.3. Стороны договорились, что работодатель в отношении молодых специалистов:

8.3.1. При приеме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливают испытательный срок, определяют норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

8.3.2. Не проводят аттестацию на соответствие занимаемой должности.

8.3.3. Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

8.3.4. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получении всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

8.3.5. Создают условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

8.3.6. Содействуют участию молодых специалистов в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

8.4. Первичная профсоюзная организация МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28»:

8.4.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи – членов Профсоюза.

8.5. С целью создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории профессионального роста молодых педагогов стороны принимают меры для формирования эффективной системы наставничества в городе, для чего считают необходимым:

8.5.1. Руководителю приказом закреплять наставников за молодыми специалистами и предусматривать для наставников меры материального и морального стимулирования на условиях, определяемых коллективным договором.

8.5.2. Учитывать критерий для оценивания работы руководителей и работников образовательных организаций – «Эффективная организация наставничества».

9. Гарантии и права профсоюзного комитета и членов профсоюза.

9. Стороны признают права и гарантии деятельности территориальной, первичной профсоюзной организации, членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка «Дюймовочка» - детский сад №28», коллективным договором.

9.1. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности как законному представителю интересов работников.

9.2. Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и даёт мотивированный ответ.

9.3. Работодатель представляет профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний; содействует профсоюзному комитету в использовании информационной системы для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнению коллективного договора, регионального и материального соглашений.

9.4. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзов, а также других работников не членов профсоюза, уполномочивающих председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы, перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% одновременно с выдачей заработной платы.

9.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве — председателям первичных профсоюзных организаций, другим членам профкома, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- Участие в работе по развитию системы общественного управления МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);
- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28»;
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др).

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

- при численности трудового коллектива до 20 человек — 0,15
 - при численности трудового коллектива от 20 до 60 человек – 0,20
 - при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек — 0,25
- при численности трудового коллектива свыше 100 человек — 0,30

9.6. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, могут входить в состав коллегиальных органов управления, в аттестационную комиссию, комиссию по охране труда, по проверке готовности образовательного учреждения МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28» к учебному году и др.

9.7. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства

руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации МДОУ «ЦРР «Дюймовочка» - детский сад №28».

9.8. Дискриминация, ущемления прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей не допускается (ст.3 ТК РФ)

9.9. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзного комитета допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ), членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждения с согласия профсоюзного органа.

9.10. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю первичной профсоюзной организации, членам профсоюзного комитета необходимо учитывать согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.11. Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на профсоюзном собрании два раза в год.

10.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

Утверждено комиссией по регулированию социально трудовых отношений муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка «Дюймовочка» - детский сад №28»

30.12. 2020 года