КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 15 «СКАЗКА»

на 2018 – 2021 годы

Председатель ПК
МДОУ детский сад №15 «Сказка»
_____В.В.Ярмола

«12» сентября 2018 г.

Заведующий МДОУ детский сад
№ 15 «Сказка»
_____И.К.Пана

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду_____
(указать наименование органа)

Регистрационный №___ от «___»_____2018г.
Руководитель органа по труду_____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
21 сентября 2018 года
без замечаний
Регистрационный № 11
Начальник управления труда и социальной защиты населения администрации города Лермонтова

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем в лице заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 «Сказка» и работниками – в лице профсоюзного комитета муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 «Сказка», представляющего интересы работников.

Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Российской Федерации «Об образовании», Отраслевыми соглашениями по учреждениям системы образования Ставропольского края и города Лермонтова, иными правовыми и нормативными актами.

Настоящий Договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором (ст. 41 ТК).

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основе Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, является полномочным представительным органом работников МДОУ детский сад № 15 «Сказка»,

защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.5. Работодатель признаёт профсоюзную организацию МДОУ детский сад № 15 «Сказка» в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МДОУ детский сад № 15 «Сказка», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевыми соглашениями по учреждениям системы образования Ставропольского края и города Лермонтова.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ детский сад № 15 «Сказка». Работодатель, заключивший коллективный договор, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, (далее – Профсоюз), а также работников, ежемесячно отчисляющих 1% в фонд профсоюзной организации, ежемесячно перечисляет на счёт краевой профсоюзной организации денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников (ст. 377 ТК), (п.1.3 Отраслевого соглашения).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. После предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым соглашением по учреждениям образования СК и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.8. Контроль за ходом выполнения осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом (ч.3 ст.8 ТК РФ)

Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к Коллективному договору, осуществляются в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников в течение 7 дней после его подписания, а так же всех вновь поступающих работников при их приёме на работу.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

1.14. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции по согласованию с профкомом учреждения (ч. 3 ст. 8).

Перечень локальных нормативных актов, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1.Трудовой договор.

2.Положение об оплате труда работников муниципального Учреждения.

3.Положение о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.

4.Положение о премировании.

5.Положение об оказании материальной помощи работникам.

6.Положение о компенсационных выплатах.

7.Перечень работ, профессий и должностей с неблагоприятными условиями труда.

8. Правила внутреннего трудового распорядка.

9.Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск.

10.Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.

11.Перечень должностей работников, получающих бесплатно моющие средства.

12. Соглашение по охране труда.

13. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

14.Положение о защите персональных данных.

1.15. Стороны определили формы участия работников в управлении учреждением (ст. 53 ТК РФ):

– согласование с профкомом учреждения;

– проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

– обсуждение профкомом планов социально-экономического развития организации;

– участие в разработке и принятии коллективного договора.

Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

– реорганизация или ликвидация учреждения;

– введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников,

– профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Профком имеет право вносить по этим вопросам в администрацию учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях, педагогических советах при их рассмотрении.

II. Обязательства представителей сторон (трудовые отношения).

2.1. В целях реализации социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе двустороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия**)** для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его заключения, а также для осуществления текущего контроля по выполнению Договора (не реже одного раза в год).

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Договора.

Состав Комиссии определяется сторонами. Срок полномочий Комиссии три года.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивая гарантии социально-трудовых прав работников учреждений.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне

полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Работодатель, его представители при издании приказов, принятии положений и других локальных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывают положения настоящего Договора.

2.1.5. Стороны договорились официально информировать друг друга о работе, проводимой по реализации Договора и достигнутых результатах.

2.2. Все вопросы и разногласия, возникшие между сторонами по настоящему Договору или в связи с ним, разрешаются путём переговоров и по согласованию сторон.

III. Трудовые отношения.

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений в Организации образования исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками Организации заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

3.1.2. С руководителем образовательного учреждения трудовой договор заключается на определенный или неопределенный срок действия (ч.2 ст.59 ТК РФ), который определяется Уставом организации или соглашением сторон.

Расторжение трудового договора с руководителем образовательной организации, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, соглашений, Устава и иных локальных актов организации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Договором, Отраслевым и Трехсторонним соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

3.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящиеся к трудовой деятельности работника.

3.3. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своему предмету в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.4. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по

основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

3.5. Преимущественное право на оставление на работе в связи с сокращением численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

– лица, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования;

– лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

– одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

– родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

– работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации и члены Профсоюза;

– молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

IV. Оплата труда и нормирование труда.

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1.До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Примерным положением по оплате труда работников государственных учреждений образования, утвержденного Министерством образования Ставропольского края 30 августа 2013 года № 784-пр., Примерным положением «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казённых, автономных образовательных учреждений города Лермонтова», утверждённого приказом отдела образования администрации города

Лермонтова от 29.11.2012г № 373-од. разработанным в соответствии с постановлением правительства Ставропольского края от 30 августа 2013 года №785-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казённых учреждений Ставропольского края».

4.1.2. Формирование системы оплаты труда работников Организации осуществляется с учётом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничений её максимальным размером;

– обеспечения работодателем равной оплаты труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами;

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

– порядка аттестации педагогических работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– согласования профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;

– типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

4.1.3. Фонд оплаты труда учреждения образования включает в себя расходы по ставкам, окладам (должностным окладам) согласно штатному расписанию, тарификации, в зависимости от профессиональных, квалификационных групп работников, с учетом компенсационных (обязательных) выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, а так же выплат стимулирующего характера: за интенсивность и напряжённость, за высокое качество выполняемых работ, за выполнение важных срочных внеплановых работ; за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы: месяц, квартал, год и иные выплаты, предусмотренные Коллективным договором, Отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ставропольского края.

4.1.4. Изменение оплаты труда осуществляется:

– при получении образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с неблагоприятными условиями труда и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится 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 перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 28.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

4.1.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, трудовым договором, настоящим Договором.

4.2. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачиваются заработная плата в размере не ниже МРОТ.

4.3. Изъятие средств из ФОТ Организации, а также использование средств на заработную плату дополнительно введённых в штат должностей

не соответствующих ПКГ и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.

Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых Организацией муниципальных услуг.

4.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплаты стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств и закрепляются в положении о стимулирующих выплатах, о премировании работников, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

4.5. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения на оказание материальной помощи работникам в случаях: юбилейных дат работников; смерти самого работника, близких родственников; иных случаях.

4.6. Выплаты, установленные работнику при тарификации, относятся к условиям трудового договора по оплате труда, об изменении в сторону уменьшения или отмене которых он должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ч.2 ст. 74 ТК РФ.), если изменения условий трудового договора связаны с изменением организационных или технологических условий труда.

4.7. При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников стороны исходят из следующего:

4.7.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 N 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» при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Педагоги предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

4.7.2. Устанавливать выплаты стимулирующего характера к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, в том числе действовавшими до 1995 года, за счёт собственных средств учреждения, в том числе за счёт экономии фонда оплаты труда.

4.7.3. Производить выплату заработной платы не позднее 4 и 19 числа месяца. За обеспечение стабильного финансирования учреждения, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам несут ответственность руководители органов государственной власти и местного самоуправления, представители работодателя (материальную, административную, дисциплинарную, уголовную).

Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковскую карту.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с федеральным законодательством.

4.7.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с положением Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.7.5. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.8. Стороны договорились:

4.8.1. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы, предусматриваемый Едиными рекомендациями по системам оплаты руда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно рассматриваемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст.135, 144 ТКРФ.

4.8.2. Согласовывать проекты локальных актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждения, финансируемых из краевого бюджета, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, отмены либо уменьшения размеров надбавок, доплат, стимулирующих выплат, установленных на краевом уровне.

4.8.3. В случае организации и проведения Профсоюзной забастовки на уровне отрасли, ввиду невыполнения или нарушения условий Отраслевого соглашения по учреждениям образования СК, настоящего Договора, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями статьи 414 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8.4. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

V. Рабочее время и время отдыха.

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной

платы) регулируется Приказом Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.2. Режим рабочего времени педагогов, состоящих при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего чётких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, расписанием занятий, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом РФ с обязательным учётом Приказа Министерства образования и науки Российской федерации от 11 мая 2016г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», Приказом Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных категорий работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника, выборного профсоюзного органа по приказу (распоряжению) представителя работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком

отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников.

5.4. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Оплата отпуска и заработной платы за всё время, проработанное до отпуска, производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён на другой срок по соглашению между работником и работодателем, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем, включая руководителя Учреждения, предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.7. Работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда, предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день» (с последующими изменениями).

5.8. Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, пользуются правом на дополнительные дни отпуска с сохранением средней заработной платы по согласованию с выборным профсоюзным комитетом Учреждения в следующих случаях:

– при работе без больничных листов в течение года (если за этот период работник находился в отпуске без сохранения заработной платы не более 5 дней) – 3 дня;

– руководителям городских предметных методических объединений – 3 дня;

– за выполнение воспитательных функций в выходные и праздничные дни – 3 дня;

– для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1.09;

– в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

– для проводов детей в армию – 3 дня;

– в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

– на похороны близких родственников – 3 дня;

– за непрерывный стаж работы в данном Учреждении более 15 лет – 1 день;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;

– работающим инвалидам – 3 дня;

– не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

Отпуск может предоставляться в период, согласованный с работодателем и профсоюзным комитетом ДОУ.

Предоставленные дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы работник обязан использовать в течение учебного года.

5.9. Порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска без сохранения заработной платы, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 г. № 3570 и «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года», утвержденного Приказом отдела образования администрации города Лермонтова от 01.06.2011 №233 – од.

5.10. Работодатель и его представители предоставляют по требованию выборных профсоюзных органов штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год.

Vl. Содействие занятости, повышения квалификации и закрепление профессиональных кадров.

6.1. Работодатель и его представители:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников Организации, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координируют работу Организации, по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Анализируют кадровый состав, потребность в кадрах Организации, обеспечивают необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

6.1.3. Информируют профком детского сада не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.2. Профсоюзный комитет представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

6.3.Стороны совместно:

6.3.1.Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

6.3.2. Считают критериями массового высвобождения работников в учреждении единовременное увольнение 3-х и более работников.

6.3.3. Разрабатывают меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждений.

6.4. Работодатель обязуется:

– проводить с профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им

социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников их финансирования;

– обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

– предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца;

– принимать меры, направленные на обеспечение занятости высвобождающихся работников за счет упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Организации, на освободившиеся рабочие места, применять режим неполного рабочего времени как временной меры, альтернативной увольнению и другие меры в соответствии с трудовым законодательством;

6.5. Стороны договорились не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – обязательного уведомления об этом государственного учреждения « Центр занятости населения города - курорта Пятигорск» и городской организации Профсоюза не менее чем за три месяца.

6.6.Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в Организацию в случае появления новых рабочих мест.

6.7. Работодатель своевременно не менее чем за три месяца и в полном объёме представляет органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Организации.

6.8. Стороны подтверждают:

6.8.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной

работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

6.8.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

6.8.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

6.8.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяется работодателем. Работодатель обязан организовать обучение работников с целью освоения ими соответствующих образовательных программ. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

6.8.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательной организации профсоюзный представитель).

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

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

– победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;

– получения ведомственных наград Министерства образования и науки

Российской Федерации за последние пять лет;

– наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

– наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

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

6.8.8. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

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

6.8.10. В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

6.8.11. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть

отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

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

6.8.13. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

6.9. В целях защиты интересов педагогических работников работодателям рекомендуется:

– письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

– осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

– направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.10. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

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

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

6.11. Аттестации не подлежат:

– педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

– беременные женщины;

– женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

– педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;

– педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

6.12. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

6.13. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя, в случаях:

– наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

– наличия научной степени кандидата или доктора наук;

– победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);

– получения государственных наград, отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

6.14. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

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

6.16. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

6.17. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1.Стороны исходят из того, что:

Образовательное учреждение самостоятельно в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения

финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия бюджетных средств по соответствующим кодам экономической классификации сметы расходов в соответствии с Коллективным договором может направляться на:

– выплаты стимулирующего характера;

– премиальные выплаты по итогам работы;

– оказание материальной помощи (юбилейные даты работников, смерть самого работника, близких родственников, платные операции, при возникновении чрезвычайных ситуаций: пожар, наводнение, кражи).

Премирование работников, установление стимулирующих выплат к ставкам заработной платы, должностным окладам производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда по смете Организации и предусматривается в Коллективном договоре, в размерах и по видам согласно положению о премировании, стимулирующих выплат.

7.2. Стороны признают необходимым обеспечить:

7.2.1. Осуществление оплаты по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку, не менее 1 раза в 5 лет, при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Стороны договорились, что работодатель:

7.3.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.3.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3.3. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим

работникам Учреждения по утвержденному по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.3.4. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 10% следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

VIII. Улучшение условий и охраны труда.

Для улучшения условий труда в организации стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

8.1.1.Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования.

8.1.2. Создаёт в соответствии со статьёй 218 ТК РФ Комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

8.1.3. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям оплаты труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.1.4. Предъявляет к должностному лицу, в соответствии с законодательством, требования о приостановке работ, если продолжение

этих работ создаёт непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

8.1.5. Организует расследование несчастных случаев на производстве.

8.1.6. Согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; ведет учет результатов деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в колледже, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программой по безопасности организации.

8.2.4. 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.

8.2.5. Способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.2.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с

нарушением законодательства по охране труда.

8.2.7. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

8.3. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда городской организации Профсоюза, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюзной организации

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией Профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставропольского края, устава Учреждения, настоящего Коллективного договора.

9.2 Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

9.2.1. Взаимодействовать с профсоюзным комитетом посредством:

– согласования с профкомом при принятии локальных нормативных актов ч.3 ст.8 ТК РФ (порядок установлен статьёй 372 ТК РФ);

– согласования с профкомом при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по п.2, п.3, п.5, п. 6, п.7, п.8, п.9, п.10, п.11 ст. 81 ТК РФ (ч.4 ст. 82 ТК РФ) (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

– согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников Учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

– согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

9.2.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организаций, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

9.2.3. Предоставлять выборному профсоюзному органу Учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно), оборудованные и отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документов, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях предусмотренных Коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых

помещений, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа. Предоставлять возможность размещения информации в доступных для всех работников местах.

9.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.2.5. Не препятствовать представителям вышестоящего выборного профсоюзного органа в посещении детского сада, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.6. Включать в состав аттестационной комиссии представителя профкома первичной профсоюзной организации учреждения.

9.2.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, настоящего соглашения, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта Учреждения на расчётный счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.8. Содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.2.9. По согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации детского сада производить:

– распределение учебной нагрузки;

– установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

– утверждение должностных обязанностей работников;

– утверждение графиков отпусков;

– принятия Положения о дополнительных отпусках;

– изменение условий труда;

– утверждение Положения о порядке и условиях установления выплат педагогическим работникам за стаж непрерывной работы.

9.2.10. По согласованию с профсоюзным комитетом детского сада рассматриваются следующие вопросы:

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

– привлечение к сверхурочным работам;

– разделение рабочего времени на части;

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

– очередность предоставления отпусков;

– установления заработной платы;

– применение систем нормирования труда;

– массовые увольнения;

– установления перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

– установления Правил внутреннего трудового распорядка;

– создание комиссии по охране труда;

– составление графиков сменности;

– установления размеров повышенной заработной платы за вредные и иные условия труда;

– размеры повышения заработной платы в ночное время;

– снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

– определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;

– установление сроков выплаты заработной платы;

– утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ) в соответствии с федеральным законодательством.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласования профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существующих условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в

Учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

9.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

9.6. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобождённому от основной работы, устанавливается не менее 25% должностного оклада (ставки) ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера за разработку локальных нормативных актов, личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

9.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия

выборных профсоюзных работников.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с городским комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

XI. Работа с молодыми специалистами

11.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования края, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в детском саду, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности

молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

11.2.Стороны подтверждают:

– к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в детский сад в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

– правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

11.3. В целях стимулирования педагогических работников в части сохранения или продления (на срок до трех лет) статус молодых специалистов закрепляется в следующих случаях:

переход работника в другую образовательную организацию;

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

другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами детского сада.

11.4. С целью повышения статуса и популяризации деятельности совета молодых педагогов стороны договорились:

содействовать созданию в детском саду совета молодых специалистов профсоюзной организации;

привлекать представителей совета молодых педагогов к текущей работе выборных органах городской организации Профсоюза образования;

обеспечивать информационную поддержку деятельности совета молодых педагогов, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавать тематические молодёжные рубрики в печатных органах организаций Общероссийского Профсоюза образования и их официальных

сайтах сети «Интернет».

11.5. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны приняли решение:

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений воспитательной работы в детском саду с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии воспитанников, туризме, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.)

предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими педагогами, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

11.6. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в МДОУ детский сад № 15 «Сказка» стороны приняли решение:

предусматривать в системе оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

осуществлять разработку с участием совета молодых педагогов таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов;

содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников (например, посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей совета

молодых педагогов в соответствующей комиссии).

11.7. В целях профессионального становления молодых педагогов стороны содействует в пределах своей компетенции:

– организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров, других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенций в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

– приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов аппарата краевой организации Профсоюза образования, образовательных организаций высшего образования, молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.

11.8. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководитель содействует организации методического сопровождения молодых педагогов:

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

– при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в крае;

– в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов городской и первичной профсоюзных организаций).

11.9. Стороны проводят работу по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

– закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в детском саду;

– предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников при наличии средств;

– повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

– развитию творческой активности молодежи;

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

– обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

XII. Контроль за выполнением

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора. При невыполнении договора заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших договор. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

Текущий контроль за выполнением договора осуществляет комиссия в порядке, установленном сторонами.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего договора ежегодно

рассматривается на совместном заседании с участием представителей Сторон с оформлением соответствующего решения и доводится до сведения коллектива, городской организации Профсоюза.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.5. Стороны 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.

12.6. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в УТСЗН администрации города Лермонтова.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Настоящий Коллективный договор заключен _____ 2018 года.

Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ детский сад № 15 «Сказка»	Заведующий МДОУ детский сад № 15 «Сказка»

_____В.В.Ярмола	_____И.К.Панасюк