

От работодателя:

Заведующая
МДОУ «ЦРР «Тополёк» -
детский сад №12»

_____ Ю. В. Полухина

От работников:

И. о. председателя первичной
профсоюзной организации
МДОУ «ЦРР «Тополёк» -
детский сад №12»

_____ С. С. Позднякова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений в
Муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Центр развития ребёнка «Тополёк» - детский сад №12»
на 2021 – 2023 гг.

Коллективный договор заключен и подписан «__» _____ 2020 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка «Тополёк» - детский сад №12»** (далее – МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12») на 2021-2023 г.г., устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, гарантий, компенсаций и льгот.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК Российской Федерации), 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 2021 – 2023 годы, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы (далее — Профсоюз) 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 «Тополёк» - детский сад №12», усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет);

– МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» г. Железногорска Курской области в лице его представителя - заведующей Полухиной Юлии Васильевны (далее – работодатель).

1.4. Настоящий Коллективный договор рассматривается, как основа при заключении трудовых договоров с работниками МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», 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 «Тополёк» - детский сад №12». Ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК Российской Федерации).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12».

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

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое 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 свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» коллективный договор сохраняет свое 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 договоренности в порядке, установленном ТК Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Коллективного договора, доводятся до сведения всех работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12». 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 «Тополёк» - детский сад №12».

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 МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- согласования с профсоюзным комитетом;
- 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 Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренными настоящим Коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», внесении изменений 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. 371, 372 ТК Российской Федерации.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12».

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
- соглашение по охране труда (приложение №2);
- трудовой договор (приложение №3);
- график работы сотрудников (приложение №4)
- перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение №5);
- форма расчетного листка сотрудника (приложение №6);
- перечень работ и профессий, по которым должны выдавать средства индивидуальной защиты (СИЗ) и номенклатура выдаваемых СИЗ (приложение №7);
- положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года (приложение №8)
- положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение №9);
- согласование представительного органа работников (приложение №10)
- согласие профкома по проекту локального нормативного акта для работников, являющихся членами профсоюза (приложение №11).
- перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей (приложение №12).

1.19. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении отраслевыми знаками отличия членов профсоюза, профактива, выборных профсоюзных органов.

1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового договора.

II. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК Российской Федерации). Форма трудового договора предварительно согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору (приложение №3).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работниками и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка.

2.3. После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приеме на работу, который работнику объявляется под роспись в течении 3-х дней со дня фактического начала работы, ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, до заключения трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора.

2.4. Работодатель обеспечивает заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора с работником, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. №167н) 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.

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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия, предусмотренные ст. 57 ТК Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. 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 Российской Федерации).

Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» и относящимися к трудовой функции работника.

2.6. Руководитель ставит в известность первичную профсоюзную организацию и работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» 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. Испытания при приёме на работу не могут устанавливаться в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию. Руководитель информирует Профсоюз о намерении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 (три) календарных дня.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 ТК Российской Федерации).

2.8. Не осуществлять в течение учебного года в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года. Проведение данных мероприятий возможно в конце учебного года.

2.9. Педагогическая нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается и тарифицируется на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.10. Педагогическая работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– временного увеличения педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической работы в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

– возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.12. В соответствии с п. 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761-н с изменениями и дополнениям) лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК Российской Федерации), специальной подготовки или стажа работы, установленных в

разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

2.13. В случае установления представительным органом работников (профсоюзным комитетом), правовой и техническими инспекциями труда обкома профсоюза нарушений трудового законодательства, условий Коллективного договора руководителем МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», учредитель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК Российской Федерации и сообщить о результатах рассмотрения заявителю.

2.14. 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 территориальной, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет. Порядок применения указанных и других оснований определяется коллективным договором;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.15. Работодатель обязуется:

2.16. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК Российской Федерации) производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК Российской Федерации).

Увольнение председателя профсоюзного комитета, заместителей председателя профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы допускается, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК Российской Федерации).

2.17. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.18. Стороны договорились, что:

2.19. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.20. При появлении новых рабочих мест в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.21. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

– представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК Российской Федерации);

– обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или рассмотрением трудовых договоров.

III. Повышение квалификации и аттестация педагогических работников

3.1. 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, сохранять 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).

3.2. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем внесения соответствующих условий в трудовой договор между работником и работодателем, заключения дополнительного соглашения к нему, в которых определяются гарантии и компенсации.

3.3. С целью оптимизации оказания образовательных услуг, повышения квалификации руководящих, педагогических работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» на территории города продолжают использовать практику договорных отношений. Условия договорных обязательств определяются сторонами.

3.4. 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 07.04.2014 № 276.

3.5. 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 аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

3.5.1. Учитывая, что руководитель МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» 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 входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем (Письмо Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 г. о направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. №276).

3.5.2. 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.

3.5.3. 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 «Тополёк» - детский сад №12» или иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией профсоюзный представитель, если аттестуемый является членом профсоюза.

3.5.4. Аттестационная комиссия МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» [раздела](#) «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности (пункт 23 Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.5.5. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК Российской Федерации).

3.6. 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.

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

– 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);

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

– 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 или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.8. 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.

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

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

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

– 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;

– 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;

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

– наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

– незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы (Письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 г. о направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. №276).

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 (п. 6.12.1 Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально - трудовых отношений в системе образования города Железногорска Курской области на 2021-2023 годы).

3.10. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в меж аттестационный период активное участие в городских и областных мероприятиях, может быть проведена по ходатайству педагогического совета перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в меж аттестационный период за результаты экспертизы профессиональной деятельности работника текущего аттестационного периода. На данную льготу при проведении аттестации могут рассчитывать следующие педагогические и руководящие работники:

- имеющие государственные награды и почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

- имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, при условии соответствия почётного звания, учёной степени по профилю учреждения, профилю педагогической деятельности;

- работники, подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

- победители конкурсного отбора на денежное поощрение в рамках национального проекта «Призвание», победители и призеры городских и областных конкурсов «Воспитатель года», Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства (занявшие I, II, III места);

Названные льготы действуют в течение 5 лет со дня признания победителем, призером.

3.11. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с Коллективным договором должен создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

3.12. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе: в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.1. Режим работы МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», продолжительность рабочего времени работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), которые утверждаются руководителем по согласованию профсоюзного комитета и являются приложением к Коллективному договору (ст.190 ТК Российской Федерации), а также условиями трудового договора, инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12».

4.2. 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 — учитель-логопед 20 часов, музыкальный руководитель 24 часа, инструктор по физической культуре – 30 часов, психолог - 36 часов в неделю в соответствии с должностью. Для медработников норма рабочего времени – 39 часов в неделю. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», регулируется трудовым законодательством, и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников»).

4.2.1. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

– для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы — не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируются трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том, что числе Уставом организации, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Стороны признают

4.3.1. Педагогическая нагрузка, выплата доплат и надбавок, 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 педагогической нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному

плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профсоюзным комитетом. Окончательное распределение педагогической нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено не позднее 5 сентября.

4.3.2. 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 Железногорска и городского методического центра) возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3.3. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, с согласия работников, по согласованию с первичной профсоюзной организацией по письменному приказу (распоряжению) работодателя с оплатой труда в двойном размере, либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

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

4.4. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» и благоприятных условий для отдыха работника.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 122-123 ТК Российской Федерации.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днём обязательно предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором или правилами внутреннего распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней в соответствии со ст.119 ТК Российской Федерации. Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

4.6. 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). Родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставляются 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

4.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и по согласованию с профсоюзным комитетом, учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.8. Привлечение работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», Правилами внутреннего трудового распорядка, его должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. Отпуск без сохранения заработной платы работникам предоставляется только по его письменному заявлению работника и решению работодателя.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК Российской Федерации).

4.11. Стороны Коллективного договора договорились, что МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» на основании специальной оценки рабочих мест может предоставляться работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в календарных днях по итогам оценки условий труда:

а) всем сотрудникам в связи с проживанием на территории, подверженной аварии на ЧАЭС – 7 календарных дней (приложение №5).

4.12. Педагогическим работникам учреждения через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять право на длительный отпуск сроком до 1 года, в соответствии с порядком предоставления педагогическим работникам учреждения, осуществляющих согласно утвержденным приказам Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 (приложение №8).

4.13. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы 3 календарных дня по семейным обстоятельствам: рождение ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводы в Армию, для родителей первоклассников, что предусматривается Коллективным договором (ст.128 ТК Российской Федерации).

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

4.15. Заработная плата выплачивается за все время отпуска, в соответствии с законодательством (ст. 136 ТК Российской Федерации). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по желанию работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных.

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

4.17. 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 течении пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовывается с работодателем.

V. Оплата труда и нормы труда

5. Стороны считают необходимым:

5.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируется решением Железнодорожной городской Думы от 19.07.2018 г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Железнодорожска», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

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

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца, и выдается по расчетному листку единой формы (приложение №6). 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.

5.2. Стороны обеспечивают:

5.2.1. Зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

5.2.2. Условия оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации, результатов и качества работы (пп. «г», «д» п.4 ч.2 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений).

5.3. В целях повышения социального статуса работника учреждения, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны предусматривают в Положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

- равной оплаты за труд равной ценности, недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

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

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

- продолжительности рабочего времени, либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её 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 2016 г., 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 организаций.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1 Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиям труда (согласно специальной оценке условий труда);

– доплата за совмещение профессий (должностей);

– доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (доплата за расширение зоны обслуживания);

– доплата за работу в ночное время;

– доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

б) стимулирующего характера:

– за сложность и напряженность

– за выслугу лет

• 0,10 (от 1 до 5 лет);

• 0,15 (от 5 до 10 лет);

• 0,20 (от 10 до 15 лет);

• 0,25 (свыше 15 лет)

– за выслугу лет медицинским работникам:

• 0,20 (от 3 до 5 лет);

• 0,30 (свыше 5 лет).

– Педагогическим работникам, административно управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды РФ, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20% должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательного учреждения. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков, стимулирующая надбавка устанавливается по одному их оснований.

5.5. Работодатель с участием профсоюзного комитета обеспечивает:

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы и в заработной плате работника при доведении её до минимальной зарплаты, не учитывается.

5.7. Согласно Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций предоставляется:

5.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного

оплачиваемого отпуска, то время его начала по желанию работника переносится на другой срок (ст.124 ТК Российской Федерации).

5.9. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд, (ст. 142 ТК Российской Федерации). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме за один день, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статьи 142,236 ТК Российской Федерации). В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

5.10. Стороны договорились, что:

Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников 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 согласованию сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

5.11. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младших воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.152 ТК Российской Федерации).

5.12. Стороны договорились, что за МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены на увеличение размера надбавок и доплат стимулирующего характера.

5.13. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работы в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

5.14. Руководитель МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих,

утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а наименование должностей иных работников муниципальных учреждений в соответствии с общероссийским классификатором ОК 016-94 профессии рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТРО (принят Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. №367)).

5.15. При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период пребывания его в ежегодном 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 (п.8 ч.4 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений на 2021 и последующие годы).

5.16. Изменение должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. 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).

5.18. Установление доплат и надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда:

5.18.1. Распространяется на всех сотрудников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12».

5.18.2. Размер доплат и надбавок определяется суммой стимулирующего фонда МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12».

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

5.18.4. Разовые и постоянные надбавки из стимулирующего фонда работникам МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» устанавливает

руководитель и оформляет приказом с указанием номера и обоснования, по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.18.5. Устанавливать руководителю МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» стимулирующие выплаты на основании Постановления администрации г. Железногорска от 31.12.2013 №4402.

5.18.6. Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины, неисполнительность, некачественное или не в полном объеме исполнение должностных обязанностей, ошибки в работе лишаются доплат и надбавок полностью или частично.

5.18.7. Работники, привлеченные к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК Российской Федерации в течение срока действия дисциплинарного взыскания, не премируются.

5.18.8. 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.

5.18.9. В целях снижения социальной напряженности в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.19. Работникам (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.

В пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере 3 000 (три тысячи) рублей в следующих случаях:

– в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) при высоких показателях в работе;

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

Решение о материальной помощи принимает заведующая муниципального дошкольного образовательного учреждения на основании письменного заявления работника (с приложением соответствующих документов, подтверждающих указанные выше случаи).

Материальная помощь по указанным выше случаям в совокупности не может превышать двух должностных окладов в год.

5.20. Работникам МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» в случае временной нетрудоспособности (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) производится выплата за первые два дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя

(Федеральный закон № 202 ФЗ от 29.12.2004 г. «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2005 год») и в последующие годы в случае сохранения данного порядка оплаты.

5.21. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет (работники могут воспользоваться один раз: мужчины – 57 или 60 лет, женщины – 52 или 55 лет), должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

5.22. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно: «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию педагогических работников, установленную по одной из следующих должностей» (приложение №12); п.4.7 Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Железногорска Курской области на 2021-2023 годы.

5.23. Для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, рекомендуется предусматривать сроком на 1 год размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории, в следующих случаях:

- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

5.24. Стороны считают необходимым предусмотреть в коллективных договорах положениях об оплате труда о сохранении педагогическим работникам размеров ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям работодателям:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста, работники могут воспользоваться 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;
- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских, областных и городских конкурсов профессионального мастерства;
- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения 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;
- предстоящего в течение года увольнения работника по причине выхода на страховую пенсию.

VI. Социальные гарантии и льготы, меры социальной поддержки

6.1 Работодатель и профсоюзный комитет считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников учреждения, на основании Решения Железногорской городской Думы от 20.02.2020 г. № 250-6-РД

6.1.1. Работникам учреждения, 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;

6.1.2. Право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, сохраняется в случае увольнения работника из учреждения по независящим от него обстоятельствам (ликвидация учреждения, 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 Железногорска;

6.1.3. Снизить на 30% ежемесячную плату за содержание детей в учреждении, реализующих программу дошкольного образования родителям, работающим в дошкольных образовательных учреждениях (основание: Решение Железнодорожной городской Думы от 20.02.2014 г. № 206-5-РД(ред. От 24.04.2014) «О плате, взимаемой с родителей (законных представителей)»);

6.1.4. Работникам, 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;

6.2. Молодым педагогическим работникам, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений ежемесячно за счет средств бюджета города Железнодорожска выплачивать материальную помощь в размере 900 рублей (основание: решение Железнодорожной 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).

6.3. Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии со статьями 86-90 ТК Российской Федерации, Федеральным Законом от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных», создать условия для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также от уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

6.4. Работники учреждения 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.

6.5. Руководитель учреждения устанавливает 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 1 место;
- 40 % - участнику, занявшему 2 место;
- 30 % - участнику, занявшему 3 место.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК Российской Федерации).

7.1.2. Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда на календарный год (приложение №2), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

7.1.3. Всемерно способствовать 100% проведению специальной оценки условий труда в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда и представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3. Количество детей в группах МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» определяется исходя из расчета площади групповой (игровой) комнаты – для групп раннего возраста (до 3-х лет) не менее 2,5 метров квадратных на 1 ребенка и для школьного возраста (от 3-х до 7-ми лет) – не менее 2,0 метров квадратных на 1 ребенка, фактически находящегося в группе.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» обучение безопасным приемам выполнения работы и инструктажа 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.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (вводную и на рабочем месте).

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №7).

7.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК Российской Федерации).

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

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить, работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

7.11. Создать в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

7.12. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом 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

7.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрического освидетельствования, гигиенической аттестации, выдача работникам личных медицинских книжек в соответствии со ст. 212, 213 Трудового кодекса РФ;

– проведению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

– организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.14. Профсоюзный комитет обязуется:

– организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

7.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (при наличии имеющихся).

7.16. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК Российской Федерации).

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

7.16.2. Создать в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета детского сада.

7.17. Один раз в полгода информировать коллектив МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

7.18. Профсоюзный комитет обязуется.

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

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

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

7.19. Систематически рассматривать на профсоюзных собраниях, заседаниях профкома вопросы о состоянии охраны труда в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», готовить предложения в адрес руководителя по улучшению условий труда работников.

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

7.21. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

VIII. Социально-трудовые права и социальные гарантии молодых педагогов и их наставников

8.1. В целях развития потенциала учреждения, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную профессиональную деятельность и общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов молодых педагогов стороны продолжают:

8.1.1. Совместную работу:

- по повышению престижа и статуса педагогического работника в учреждении;
- закреплению молодых педагогом в учреждении;
- содействия повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности;

8.1.2. Выявление и поддержку молодых талантливых педагогических работников через проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют», дискуссионной площадки по проблемам молодых педагогов в рамках ежегодного августовского совещания и других мероприятий.

8.2. Стороны договорились о том, что:

8.2.1. 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 течении 3 лет, начиная со дня трудоустройства.

8.2.2. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее — учебные заведения) в возрасте до 35 лет (часть 6 статья 2 ФЗ от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в РФ») соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе не педагогическое, 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 учреждении в течении одного года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательства отработать не менее 3 лет;
- работавшие в период обучения в учреждении и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа о профессиональном или высшем образовании, дающим право на педагогическую деятельность);

8.2.3. Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается на срок до 3 лет в следующих случаях:

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

8.3. Стороны считают необходимым:

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

- устанавливать в течении первых 3 лет работы, повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применения 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 и средних специальных учебных заведений ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам в следующих размерах:

- за первый год работы — 0,30;
- за второй год работы— 0,35;
- за третий год работы— 0,40.

- работодатель ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по договору о целевом обучении, в размере 40% от должностного оклада в первые 3 года работы.

8.3.2. Предусмотреть в Положении об оплате труда в течении 3 лет с момента поступления на работу помимо мер, связанных с их стимулированием и зависимости от результатов работы, введении повышающих коэффициентов к ставке заработной ставки (окладу), активно участвующем в деятельности учреждения, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода.

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

8.4.1. При приеме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливают испытательный срок.

8.4.2. Не проводят аттестацию на соответствие занимаемой должности.

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

8.4.4. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в учреждении о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с

федеральным, региональным законодательством, муниципальными правовыми актами.

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

8.4.6. Содействуют их участию в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

IX. Гарантии прав профсоюзного органа и членов профсоюза

9. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», региональным и территориальным соглашением, 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 комитету 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 территориального соглашений.

9.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счет средств учреждения может устанавливать председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы стимулирующие выплаты с учетом следующего показателя эффективности и результативности работы по:

– созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.).

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

– при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек – 0,25.

9.5. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, входят в состав комиссии: аттестационной, комиссии по охране

труда, по проверке готовности МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» к учебному году и др.

9.6. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12».

9.7. 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 Российской Федерации).

9.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации учреждения с 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) председателя заместителя, членов профкома, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК Российской Федерации).

9.9. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК Российской Федерации).

9.9.1. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения и в соответствии с ТК РФ.

9.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.11. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях 7 дней.

9.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.13. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.14. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

Х. Обязательства профсоюзного комитета

10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

10.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК Российской Федерации).

10.3. Направлять учредителю (собственнику) МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК Российской Федерации).

10.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12», улучшению условий их труда, быта и оздоровления.

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

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

10.7. Оказывать материальную помощь из средств профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

– В связи с юбилейной датой 55 лет;

– Организовывать работу по пропаганде здорового образа жизни в группах «Здоровья» в бассейне «Спортивная школа «Альбатрос» для членов профсоюза;

– Вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;

– Поощрять за эффективную работу членов выборных органов первичной профсоюзной организации.

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МДОУ «ЦРР «Тополёк» - детский сад №12».

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

XI. Контроль и ответственность за выполнение Коллективного договора

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

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

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

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий Коллективный договор действует с момента подписания, но не более трех лет.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложения к Коллективному договору:

№1 - правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);

№2 - соглашение по охране труда (приложение №2);

№3 - трудовой договор (приложение №3);

№4 - режим работы сотрудников (приложение №4);

№5 - перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение №5);

№6 - форма расчетного листка сотрудника (приложение №6);

№7 - перечень работ и профессий, по которым должны выдавать средства индивидуальной защиты (СИЗ) и номенклатура выдаваемых СИЗ (приложение №7);

№8 - положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года (приложение №8);

№9 - положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение №9);

№10 - согласование представительного органа работников (приложение №10)

№11 - согласие профкома по проекту локального нормативного акта для работников, являющихся членами профсоюза (приложение №11)

№12 - перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей (приложение №12)