

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №7 «Ивушка»
г. Минеральные Воды

Коллективный договор

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 7 «Ивушка»
г. Минеральные Воды**

на 2025 - 2028 годы

принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения
коллективного договора и контроля за его выполнением
28 декабря 2024 года

От работодателя:

Заведующая

А. Сивиринна - 13.01.2025

Сивиринна

Анна Валентиновна



От работников:

председатель
профсоюзного комитета

Е. Георгиевна - 13.01.2025

Рязанцева

Елена Георгиевна



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МИНЕРАЛОВДСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 507/02
2025

м. [подпись] 2025
Е. Георгиевна

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №7 «Ивушка» г. Минеральные Воды (далее – МБДОУ).

1.2. Сторонами настоящего КД (далее Стороны) являются: Работодатель, в лице заведующего МБДОУ. Работники, в лице председателя профсоюзной организации МБДОУ. Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.3. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края (далее - Отраслевое соглашение), Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации Минераловодского городского округа (далее - Соглашение) иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.4. КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда работников МБДОУ, их гарантии, компенсации и льготы.

1.5. Настоящий КД распространяется на всех работников МБДОУ (в том числе совместителей).

1.6. В течение срока действия КД Стороны вправе вносить дополнения и уточнения в КД на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего КД, заинтересованная Сторона вносит представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством, после получения соответствующих предложений одной из Сторон переговоры Сторон должны быть проведены в течение одного месяца. Изменения вносятся в КД по решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением. Принятые изменения и дополнения в КД оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения Работодателя, профсоюзного комитета и работников МБДОУ. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.8. Представители Сторон в соответствии с ТК РФ несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий КД, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением КД, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, другие действия, противоречащие законодательству.

1.9. Стороны договорились о том, что:

✓ в тех случаях, когда на работников МБДОУ, в установленном порядке, одновременно распространяется действие КД, отраслевого соглашения, действуют наиболее благоприятные для них условия КД;

✓ законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия КД, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов КД с момента вступления их в силу.

1.10. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом КД всех работников МБДОУ в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.11. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности МБДОУ КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации МБДОУ КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Настоящий КД вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до истечения срока.

1.16. Текст КД размещается на официальном сайте МБДОУ в двухнедельный срок от даты его подписания.

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

1.18. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель согласовывается с профкомом:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ положение об оплате труда работников;
- ✓ положение о премировании работников;
- ✓ положение о предоставлении материальной помощи;
- ✓ соглашение по охране труда;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для осуществления им доплат;
- ✓ другие локальные нормативные акты.

1.19. Настоящий КД вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

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

2. Трудовые отношения. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения работников МБДОУ регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок в письменной форме и в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- ✓ для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- ✓ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

2.3.1. По соглашению сторон трудовой договор может заключаться (ст. 59 ТК РФ):

- ✓ с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- ✓ с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- ✓ с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом положений, соответствующих нормативных правовых актов, КД, Устава и иных локальных нормативных актов МБДОУ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, размеры выплат компенсационного характера, размеры выплат стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

2.6.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ✓ лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ✓ беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- ✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ✓ лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.7. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом МБДОУ, настоящим КД, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим КД, являются недействительными и не могут применяться.

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

2.11. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3. Оплата труда и нормы труда.

1. Системы оплаты труда работников МБДОУ устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим КД, локальными нормативными актами и по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ.

3.2. Уровень оплаты труда работникам МБДОУ устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 7 «Ивушка» г. Минеральные Воды.

3.3. Формирование системы оплаты труда работников МБДОУ осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;
- аттестации педагогических работников МБДОУ в соответствии с законодательством РФ.

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым и муниципальными бюджетами на увеличение фонда оплаты труда работников МБДОУ, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

3.4. При разработке и утверждении в МБДОУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего МБДОУ, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.5. Фонд оплаты труда МБДОУ формируется Работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджета.

3.6. В случаях, когда система оплаты труда работника МБДОУ предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного 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.

3.7. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже, установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.8. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение № 3) и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.9. Стороны договорились принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда:

➤ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ).

3.10. Производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника:

- в целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;
- совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников МБДОУ для определения размера стимулирующих выплат.

3.11. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением о материальной помощи в МБДОУ детском саду № 7 «Ивушка», которое является неотъемлемым приложением к настоящему КД, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерть работника;
- смерть близких родственников (супруг, дети, родители);
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно - диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, затопление, кражи и т.д.);
- при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности: со стажем работы в МБДОУ от 1 года до 5 лет и со стажем работы в организации от 5 лет;

➤ в иных случаях.

3.12. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в этом случае работнику производится доплата.

3.13. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

- заработная плата в МБДОУ выплачивается не реже чем каждые полмесяца «14» числа, «29» числа текущего месяца;
- заработная плата производится в денежной форме и перечисляется на карточку работнику;
- форма расчетного листка утверждается с учетом мотивированного мнения профсоюзной организацией МБДОУ (Приложение №4);
- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ);
- при прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.14. Комплектование штатов работников МБДОУ осуществляется в соответствии со штатным расписанием МБДОУ, в пределах типовых штатов и нормативов финансирования утвержденных министерством образования Ставропольского края.

3.15. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50 % от должностного оклада.

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

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности (для педагогических работников) и 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности (заведующего, заместителей заведующего).

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

3.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%.

3.19. Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

До проведения в установленном порядке СОУТ работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере не менее 4 % ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.20. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

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

3.22. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в МБДОУ создаётся комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя МБДОУ. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.23. Осуществление выплат стимулирующего характера из стимулирующей части ФОТ МБДОУ производится на основании «Положения об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 7 «Ивушка», «Положения о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ детского сада № 7 «Ивушка»» и в соответствии с протоколом согласования оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности работы педагогических работников.

3.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях, что фиксируется в «Положении о премировании и материальной помощи МБДОУ детского сада № 7 «Ивушка».

3.25. В период отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям для педагогических и других работников МБДОУ является рабочим временем и за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), ежегодными и ежемесячными графиками работы, утверждёнными работодателем с учётом мнения Профкома.

4.3. В организации применяется 5-ти дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями.

4.3.1. Для сторожей устанавливается сменный график работы.

4.3.2. Для внешних совместителей устанавливается гибкий график работы.

4.3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для руководителя, его заместителей, работников администрации и обслуживающего персонала, устанавливается 40 часов в неделю.

4.4. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (Приказ Министерства образования и Науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601)

4.4.1. Педагогическому составу устанавливается рабочая неделя в количестве часов:

- Педагог-психолог, педагог по изобразительности – 36 часов;
- Музыкальный руководитель – 24 часа;
- Инструктору по физвоспитанию – 30 часов;
- Воспитателям логопедической группы – 20 часов;
- Учителю-логопеду – 20 часов.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома МБДОУ

4.7. Работодатель обеспечивает приравнивание нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятых нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст. 112 ТК РФ;

4.8. Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника работа в выходной и не рабочий праздничный день компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха. В этом случае работа в выходной и не рабочий праздничный день и дополнительный день, а так же дополнительный день отдыха оплачиваются в одинарном размере (Отраслевое соглашение п. 6.1);

4.9. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в соответствии с действующим законодательством;

4.10. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профкомом МБДОУ и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ и благоприятных условий для отдыха работников;

4.11. График отпусков составляется МБДОУ на каждый календарный год за две недели до наступления календарного года, доводится до сведения всех работников и согласуется с профсоюзным комитетом МБДОУ. Изменения в графике отпусков допускаются по согласованию сторон;

4.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с письменного согласия работника МБДОУ в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с письменного согласия работника МБДОУ.

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

4.15. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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.

4.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.17. При предоставлении ежегодного отпуска за первый год работы, в том числе по истечении шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. По соглашению сторон и до истечение 6 месяцев (ст. 121 ТК РФ).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ)

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

с ненормированным рабочим днем, 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, предусматривается коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.19. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибшим или умершим вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, (также в случае регистрации брака детей работников) до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней в году;
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки в течение учебного года для оформления документов и проезда до 3 дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня.
- провода детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.

4.20. Педагогические работники МБДОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №644 от 31.05.2016г. «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (ст. 335 ТК РФ).

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

4.22. Перерывы для отдыха и питания предоставляется работникам с 8 часовым рабочим днем. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором предусмотрено, что указанный перерыв не предоставляется работнику, если продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

На работе, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (ст. 108. ТК РФ)

4.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.24. За ненормированный рабочий день заместителю заведующего по АХР, заместителю заведующего по ФЭВ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

4.25. Воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре и иным педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ОВЗ, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5. Условия и охрана труда.

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

5.2. С целью улучшения условий труда в МБДОУ стороны приняли на себя следующие обязательства.

5.3. Работодатель:

5.3.1. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.3.2. Организует проверку знаний работников МБДОУ по охране труда.

5.3.3. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

5.3.4. Оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ.

5.3.5. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3.6. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение №6), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №7). Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств МБДОУ (ст. 221 ТК РФ).

5.3.7. Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников МБДОУ в соответствии с требованиями федерального законодательства.

5.3.8. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.3.9. В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.3.10. Организует проведение СОУТ, на основании Федерального закона "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

5.3.11. Осуществляет совместно с профсоюзным комитетом МБДОУ контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.3.12. Представляет в профсоюзный комитет МБДОУ письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся:

- перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

5.4. Профсоюзный комитет МБДОУ:

5.4.1. Осуществляет общественный контроль по защите прав работников профсоюзной организации МБДОУ на охрану труда.

5.4.2. Иницирует создание в МБДОУ комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы.

5.4.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

5.4.4. Оказывает консультативную помощь членам профсоюзной организации МБДОУ по вопросам охраны труда.

5.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

5.4.6. Организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников МБДОУ.

5.5. Стороны создают комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

Раздел 6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

6.2. Дополнительное профессиональное образование или повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за собственные средства.

6.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ.

6.4. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ).

6.5. 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).

6.6. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

- педагогические работники, отсутствующие на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

6.7. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке по представлению Работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства, учредителем (соучредителем) которых является Министерство образования, 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 уровня 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;

6.8. 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.

6.9. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации МБДОУ, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

6.10. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью Работодателя. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

6.11. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством образования Ставропольского края. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учётом установленной квалификационной категории.

6.12. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности.

6.13. 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 учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истёк в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более 2-х лет до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявление педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающих данное основание.

6.15. Педагогическим работникам продлевается на один год с момента выхода на работу, оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, которая истекла в течение первого года после выхода на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию. Основанием для сохранения оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

6.16. 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 педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

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.

7. Работа с молодежью.

7.1. Стороны:

- считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности;
- содействуют закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечению молодежи к активной общественной жизни.

Стороны договорились:

- привлекать молодых педагогов к текущей работе в управлении МБДОУ;

7.2. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого режима рабочего времени Стороны рекомендуют:

- обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами участия в организации образовательных турниров, игр, и др. мероприятий с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;
- минимизировать составление молодыми педагогами отчетной документации.

7.3. Стороны предусматривают:

- повышение профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников;
- развитие творческой активности молодежи, активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающейся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации в МБДОУ в течение трех лет после окончания учебы.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

7.5. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания профессиональной образовательной организации. Статус молодого специалиста действует однократно, независимо от количества окончанных профессиональных образовательных организаций. Статус молодого специалиста сохраняется на срок до трех лет.

7.6. Молодым специалистам устанавливается стимулирующая выплата в размере 50% ставки заработной платы.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников МБДОУ.

8.2. Работникам МБДОУ предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ). При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.1 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.2. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

8.4. Работодатель обязуется при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать премии в соответствии с Положением о премировании работников.

8.5. Профсоюзный комитет МБДОУ обязуется:

- выделять средства из профсоюзного бюджета для решения социальных вопросов членов профсоюзной организации;

- способствовать восстановлению здоровья работников и членов их семей в санаторно-курортных лечебных учреждениях, в спортивно-оздоровительных лагерях, а также посредством физкультурно-оздоровительной работы;

- разрабатывать и вносить предложения, направленные на улучшение социально-экономического положения работников МБДОУ;

▶ - осуществлять защиту профессиональных, трудовых и иных гражданских социально-экономических прав и интересов членов профсоюзной организации, в том числе в суде;

- оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюзной организации МБДОУ по вопросам социальной защиты.

8.6. Работникам по их заявлению предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

▶ работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году.
▶ работающим инвалидам до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
▶ работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 дней;

▶ работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования – 15 дней (для сдачи выпускных экзаменов);

▶ работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учёбу с работой – 15 календарных дней в учебном году (для прохождения промежуточной аттестации), 4 месяца (для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов), 1 месяц (для сдачи итоговых государственных экзаменов);

▶ Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 дней;

▶ Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учёбу с работой - 10 календарных дней в учебном году (для прохождения промежуточной аттестации), 2 месяца (для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов), 1 месяц (для сдачи итоговых экзаменов).

8.7. Предоставлять членам профсоюза учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска:

▶ бракосочетания самого работника - не менее 3-х рабочих дней;

▶ бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;

▶ смерть близких родственников – не менее 3-х рабочих дней;

При наличии фонда экономии заработной платы.

8.8. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (ст. 23 закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

8.9. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения (при наличии медицинского заключения) или наличии санаторной путёвки.

8.10. Не допускать привлечение работников к сверхурочным работам более 120 часов для одного работника в год.

8.11. Юбилерам (50, 55, 60, 70 лет) вручать ценные подарки из средств учреждения на сумму до 100% оклада.

8.12. В соответствии с Федеральным законом № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»:

- выдавать страховые свидетельства лицам, впервые поступившим на работу;
- в установленные сроки представлять в отделение Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже и заработной плате всех лиц, работающих в учреждении по трудовому договору, а так же по договорам гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы;
- хранить на предприятии копии индивидуальных сведений* (осуществляется в соответствии с правилами, установленными для хранения документов бухгалтерского учёта и отчётности);
- при увольнении работника или в день прекращения договора гражданско-правового характера передать застрахованному лицу индивидуальные сведения о трудовом стаже и зарплате;
- при оформлении работника на пенсию, предоставить индивидуальные сведения на него в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления.

8.13. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя или профессионального заболевания выплачивать ему единовременное пособие по инвалидности в установленном размере в зависимости от группы инвалидности;

8.14. Родителям детей-инвалидов, не достигших 18 лет, предоставляются следующие льготы: оплачиваемый отпуск в удобное для них время, по заявлению родителя 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц.

8.15. Работодатель не вправе: принуждать родителя ребёнка –инвалида к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни; уволить единственного родителя ребёнка -инвалида.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации МБДОУ, определяются ТК Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом 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 Ставрополя, Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации Минераловодского городского округа, иных соглашений, Устава МБДОУ, настоящего КД.

9.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

- признавать преимущественное право профсоюзов на заключение коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств, предусмотренных КД;
- обеспечивать реальное участие работников в управлении МБДОУ непосредственно или через свои представительные органы в соответствии с трудовым законодательством;
- обеспечивать безусловное выполнение требований трудового законодательства при принятии локальных нормативных актов в части учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

9.3. Взаимодействовать с профкомом посредством:

- учёта мнения профкомом при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен ст. ст. 372, 373 ТК Российской Федерации);
- согласования, представляющего собой принятие решений руководителем МБДОУ только после проведения взаимных консультаций с Профсоюзом по вопросам социально - трудовых и профессиональных интересов работников. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносятся на общес

собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

9.4. По согласованию с профкомом производить:

- принятие приложений к коллективному договору;
- 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;
- утверждение Положения о дополнительных отпусках
- изменение условий труда;

9.5. С учётом мнения профсоюзной организации рассматривать 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;
- массового увольнения;
- применение систем нормирования труда;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда, по трудовым спорам, для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий;
- включать представителей профсоюзной организации в состав коллегиальных органов управления МБДОУ;
- предоставлять профсоюзному комитету МБДОУ необходимые помещения отвечающие санитарно - гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзной организации МБДОУ и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы;
- обеспечивать охрану и уборку выделенных помещений, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации;
- предоставлять профсоюзному комитету по их запросам информацию по вопросам охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечить ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта учреждения на расчётный счёт городской организации профсоюза работников, профсоюзных взносов в размере 1%, установленного первичной профсоюзной организацией МБДОУ от заработной

платы члена Профсоюза. Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

- содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников (Отраслевое соглашение п.11.1)

9.6. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы.

9.7. Работники, входящие в состав профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются; председатель профсоюзной организации МБДОУ - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

9.8. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателей профсоюзной организаций МБДОУ - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.9. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации, по пункту 3 части I статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.10. Члены профсоюзной организации, уполномоченные лица по охране труда, представители профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.(Отраслевое соглашение п.11.3.3)

9.11. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в МБДОУ, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.(п.11.3.4)

9.12. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признаётся значимой для деятельности МБДОУ и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.(п.11.4)

9.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации МБДОУ или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений КД.(п.11.3.2.)

9.14. Председателю первичной профсоюзной организаций, не освобожденному от основной работы, увеличивается на 3 балла ежемесячная стимулирующая выплата из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности МБДОУ, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др (п.11.7).

9.15. Стороны совместно принимают решение о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия профсоюзных работников.

10. Контроль за выполнением соглашения.

10.1. Контроль за выполнением КД осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

10.2. Стороны создают постоянно действующую комиссию по регулированию социально- трудовых отношений в количестве 4 человек с равным представительством от работодателя и профсоюзного комитета. Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год. Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего КД доводятся до сведения трудового коллектива и размещаются на сайте МБДОУ.

10.3. В 10-ти дневной срок со дня подписания КД стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. План мероприятий оформляется приложением к настоящему КД и является его неотъемлемой частью. Работы по выполнению плана мероприятий утверждаются соответствующим приказом заведующего МБДОУ.

10.4. Внесение дополнений или изменений в КД осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением Работодателя и профсоюзного комитета.

10.5. В порядке контроля за реализацией КД Стороны имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего КД.

10.6. При возникновении споров, связанных с применением КД, работники МБДОУ вправе обратиться в комиссию для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением КД, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.7. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего КД, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

10.8. Настоящий КД направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Ответственность за выполнение принятых сторонами в настоящем КД обязательств возлагается:

- со стороны администрации на заведующую

Сивринову А.В.

- со стороны профсоюзной организации на председателя ПК Рязанцеву Е.Г.



Заведующая

A. Sivri
(подпись)



Председатель профсоюзного комитета

E.G. Ryzantsev
(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору МБДОУ детского сада №7 «Ивушка»

1. Двусторонняя комиссия по контролю над выполнением обязательств договора.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда.
4. Форма расчётного листа.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень профессий, по которым должны выдавать средства индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с Типовыми нормами.
7. Перечень профессий и должностей, нормы обеспечения работников дерматологическими СИЗ и смывающими средствами
8. Список должностей, которым устанавливаются доплаты
9. Перечень Положений, действующих в учреждении.