

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ

# ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Терновка Яковлевского городского округа» на 2020-2022 год (6)

От работодателя:  
Заведующий  
образовательного  
учреждения

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
образовательного  
учреждения

  
Чернышева Н.Е.  
Центр, ФИО:  
С. Терновка  
МП



  
Дурнеску Т.В.  
(Подпись ФИО)  
МП

Коллективный договор прошел утвердительную регистрацию в отделе предпринимательства и труда администрации Яковлевского городского округа

Регистрационный № 134 от «20» 12 2019г.

Начальник отдела предпринимательства и труда администрации Яковлевского городского округа

  
Ефимочкина Р.Н.  
(должность, ФИО) МП

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ « Детский сад с.Терновка Яковлевского городского округа».

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад с.Терновка Яковлевского городского округа» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым Соглашением.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации - Дурнеску Татьяны Васильевны;
- работодателя в лице его представителя, заведующего - Черняевой Натальи Евгеньевны

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на членов соответствующей профсоюзной организации и иных работников, которые уполномочили профсоюзный комитет разработать и заключить его от их имени, а также на работников, присоединившихся к коллективному договору после его заключения, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию организации) в размере не менее 1% установленного профсоюзного взноса.

**1.5.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение **5 дней** после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

**1.7.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.8.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.9.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

**1.11.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.12.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**1.13.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.14.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**1.15. Перечень локальных нормативных актов,** содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в коллективном договоре, определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – согласование.

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров.
- 6) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.
- 9) Другие локальные нормативные акты.

**1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:**

- согласование профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным **ч. 2 ст. 53 ТК РФ** и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- и другие формы

## **II. Трудовой договор**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр договора выдается работнику.

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

**2.3.** «При заключении трудового договора согласно ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации», лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю следующие документы:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ✓ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ✓ ИНН;
- ✓ диплом или иной документ, подтверждающий специальность или квалификацию;
- ✓ личное заявление;
- ✓ медицинское заключение о состоянии здоровья;
- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

**2.4.** При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

**2.5.** При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных **ст.59 ТК РФ** либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы - или условия ее выполнения.

**2.7.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе **условия труда на рабочем месте**, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (**ст.57 ТК РФ**).

**2.8.** Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

**2.9.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора (**ст. 57 ТК РФ**), за исключением случаев, предусмотренных частями **второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ**.

**2.10.** Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

**2.11.** Стороны договорились усилить гарантии работников-членов профсоюза и установить, что увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, в

соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 Трудового Кодекса РФ может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (*ч.4 ст. 82 ТК РФ*).

**2.12.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (*ст.73 ТК РФ*).

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

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

**2.13.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**2.14.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**2.15.** Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

**2.16.** Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

**2.17.** В день увольнения работнику образовательной организации работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

## **2.19. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое согласие при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

### **3. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

**3.2.** Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

### **3.3. Работодатель обязуется:**

**3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

**3.3.2.** Предоставлять право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (*подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ*). Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

**3.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в

другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (*ст. 187 ТК РФ*).

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

**3.3.5.** При аттестации педагогических кадров руководствоваться **приказами Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276** «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», департамента образования Белгородской области от 02.07.2019 г. № 2011 «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**3.3.6.** Проводить упрощенную процедуру аттестации педагогических работников в соответствии с приказом департамента образования Белгородской области от **02.07.2019 г. № 2011** «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников»:

**а) При прохождении аттестации на первую и высшую квалификационную категорию** имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

- победителями, призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;
- победителями в номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
- победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;
- победителями, призёрами или лауреатами Всероссийских конкурсов (очных);
- педагогические работники, получившие в межаттестационный



период почётные звания «Народный ... (по профилю работы)», «Заслуженный ... (по профилю работы)», награжденные орденами и медалями за педагогический труд, лауреатами премии Правительства РФ;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период награды Белгородской области: знак отличия «Коллекция памятных медалей: Прохоровское поле – Третье ратное поле России»; почётное звание «Почётный гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской»;

**б) Дополнительно, при прохождении аттестации на первую квалификационную категорию** имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

- победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;
- победителями в номинациях муниципального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
- победителями и призёрами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;
- победителями и призёрами регионального конкурса «Социальный педагог»;
- победителями регионального конкурса профессионального мастерства «Профессионал»;
- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Почётный работник (по профилю работы)», Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы), а также Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

**3.3.7.** Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Белгородской области:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;
- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель, старший методист и т.д.);
- при переезде из других регионов Российской Федерации.

**3.3.8.** Сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим Работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации:

- во время отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- длительного отпуска сроком до одного года;
- в случае возобновления педагогической деятельности, независимо от перерывов в работе;
- в случае частичной или полной утраты трудоспособности, длительного ухода за больным членом семьи (в течение шести месяцев до окончания действия квалификационной категории);
- лицам, уходящим на пенсию по окончании учебного года;

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем преподаваемого предмета или выполняемой работы.

<b>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1</b>
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель

**3.3.9.** Учитывать в ходе аттестации педагогических работников результаты

участия в фотоконкурсах и других **профсоюзных** конкурсах.

**3.3.10.** В целях защиты интересов педагогических работников:

- ❖ График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории. По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

**Работодатель:**

- письменно предупреждает работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляют, по возможности, другую имеющуюся работу.
- Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

##### **4.1. Работодатель обязуется:**

**4.1.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или числа работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**Увольнение считается массовым в следующих случаях:**

- ❖ ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- ❖ сокращение численности или штата работников учреждения в количестве: 20 и более человек в течение **30 дней**;

- ❖ сокращение численности или штата работников учреждения в количестве: 60 и более человек в течение **60 дней**;
- ❖ сокращение численности или штата работников учреждения в количестве: 100 и более человек в течение **90 дней**;
- ❖ увольнение 10 и более процентов работников в течение **90 календарных дней** в учреждении.

При ликвидации учреждения обеспечить трудоустройство женщин, имеющих трех и более детей.

**4.1.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по **п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ**, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**4.1.3.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (**п. 1 ст. 81 ТК РФ**) производить с предварительного согласия профкома (**ст. 82 ТК РФ**).

**4.1.4.** Расторжение трудового договора в соответствии с **пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ** с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.1.5.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждений инвалидов.

**4.1.6.** Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.1.7.** Информировать профсоюзный комитет не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

**4.1.8.** Профсоюзный комитет представляет интересы членов профсоюза при изменении типа, организационно - правовой формы учреждений, ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

## **4.2. Стороны договорились, что:**

**4.2.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных **ст. 179 ТК РФ**, имеют также:

- работники за 2 года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников),
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

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

**4.2.3.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, 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.

**4.2.4.** При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (**часть 3 статьи 81 ТК РФ**).

**4.2.5.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**4.2.6** Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

### **5. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**5.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (**ст. 91 ТК РФ**) учебным расписанием, а также условиями

трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**5.2.** Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за искл. женщин, работающих в сельской местности – **36 ч.**) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 ч.** в неделю. Для инвалидов второй группы устанавливается неполная рабочая неделя в количестве **35 часов.**

**5.3.** Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

**5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:**

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- рабочая неделя инвалидам (2-й группы) устанавливается из расчета 35 часов.

**5.5.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных **ст. 113 ТК РФ**, 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 РФ**, По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха..

В предпраздничные дни продолжительность рабочего времени сокращается на один час. **Ст. 95 ТК РФ.**

**5.6.** В случаях, предусмотренных **ст.99 ТК РФ**, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет,

инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

**5.7.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**5.8.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *ст. 124-125 ТК РФ*.

**5.8.1.** Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ)**, педагогическим работникам – удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **в 42 календарных дня**.

**5.8.2.** Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (*ст. 267 ТК РФ*).

- Отпуск за первый год работы предоставляется работникам **по истечении шести месяцев** непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.
- Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (*ст. 122 ТК РФ*).
- Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью **не менее 30 календарных дней**.
- При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая **28 календарных дней**, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (*ст. 126 ТК РФ*).

**5.8.3.** Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и

сокращенный рабочий день в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5.8.4.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со **ст. 119 ТК РФ** (приложение № , в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (**ст. 101 ТК РФ**)).

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной 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 Учреждений в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со **ст. 117 ТК РФ** (приложение № 2).

**5.8.5.** Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

**5.8.6.** В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с производственным календарем на соответствующий календарный год.

**5.8.7.** Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры образовательных организаций условие о предоставлении работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80



лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

**5.8.8.** Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (**ст. 262 ТК РФ**).

**5.8.9.** Работникам при прохождении диспансеризации предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (**ст. 185.1 ТК РФ**).

- Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставляются два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## **5.9. Работодатель обязуется:**

**5.9.1.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со **ст. 119 ТК РФ** (приложение № , в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (**ст. 101 ТК РФ**)).
- Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной 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 Учреждений в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со **ст. 117 ТК РФ** (приложение № 2).

**5.9.2.** Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- ❖ на похороны близких родственников (жена, муж, мать, отец, дети, брат, сестра, свекровь, свекор) - 3 дня;
- ❖ в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- ❖ при рождении ребенка в семье (бабушке) – 1 день;
- ❖ для проводов детей в армию – 2 дня;
- ❖ в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- ❖ при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности от последнего больничного листа – 2 дня (при наличии финансовых средств);
- ❖ ответственному по охране труда – не менее 6 баллов (из фонда оплаты труда).
- ❖ уполномоченным по охране труда – не менее 6 баллов (из фонда оплаты труда).
- ❖ для сопровождения 1 сентября детей в 1 класс – 1 день;

**5.9.3. Отпуска без сохранения заработной платы** предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- ❖ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ❖ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой - до 14 календарных дней в году;
- ❖ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- ❖ работникам, имеющим 2 и более детей до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет – 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ).

**5.9.4.** Предоставлять педагогическим работникам Учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до одного года. Руководствоваться Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом учреждения.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении в первую очередь учитываются такие обстоятельства как:

- состояние здоровья;
- семейные обстоятельства.

В связи с трудностями осуществления образовательного процесса одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника.

По желанию работника длительный отпуск может быть разделён на **части (в течение 1,5 лет)**.

На основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, работник имеет право на продление отпуска.

По желанию работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

**5.9.5.** При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**5.9.6.** Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (*ст. 124 ТК РФ*).

**5.9.7.** Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (*ст. 124ТКРФ*).

**5.9.8.** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

**5.9.10.** Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

**5.9.11.** При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (*статья 121 ТК РФ*);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца,

округляются до полного месяца (*п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169*).

**5.9.12.** По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (*ст. 127ТКРФ*).

#### **5.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований *ст. 113 Трудового Кодекса РФ* при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

**5.11.** В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя. Общими выходными являются суббота и воскресенье.

**5.12.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

**5.13.** Время отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (*ст. 108 ТК РФ*).

**5.14.** Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими

изменениями и дополнениями).

## **VI. Оплата и нормирование труда**

### **6. Стороны исходят из того, что:**

**6.1.** Оплата труда работников дошкольных образовательных учреждений производится в соответствии постановления Правительства Белгородской области от 07 октября 2019 года № 433-пп «О внесении изменений в Постановление Правительства Белгородской области от 07.04.2014 года № 134-пп».

**6.2.** Оплата труда педагогических работников исчисляется исходя из базового оклада с применением гарантированных выплат и стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

- - стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:
- за звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени);
- - за отраслевые награды: звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения СССР», Грамота Минобразования;
- - стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса.
- - Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.
- - С учетом доукомплектования образовательных учреждений в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

**6.3.** Оплата труда учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала рассчитывается исходя из базового оклада.

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

**6.4.** Заработная плата заведующей ДОО устанавливается, исходя из средней заработной платы всех педагогических работников, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо, и стимулирующей надбавки.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений не должно превышать кратности 5 (постановление правительства Белгородской области от 25.02.2013 г. № 57-пп «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей казенных, бюджетных и автономных учреждений области и средней заработной

платы работников учреждений»).

**6.5.** Оплата труда старшего воспитателя ДОО устанавливается, исходя из средней базовой заработной платы всех педагогических работников, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо, с применением коэффициентов.

Базовая заработная плата старшего воспитателя устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

**6.6.** Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, старший воспитатель), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (воспитатели), и младшего обслуживающего (младший воспитатель) персонала образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда .

**6.7.** Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год по ДОО.

**6.8.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются **15** и **30** числа каждого месяца. Заработная плата за время отпуска выплачивается работникам не позднее, чем за 3 дня до его начала.

**При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:**

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*может являться приложением к коллективному договору*).

Фонд оплаты труда ДОО распределяется на фонд оплаты воспитателей, младших воспитателей, заведующего, старших воспитателей и прочих работников ДОО.

**6.9.** Фонд оплаты труда прочих работников включает в себя: заработную плату прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, не вошедших в НСОТ.

**6.10.** Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

**6.11.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

**6.12.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, определенном **ст. 236 ТК РФ**

**6.13.** Изменение оплаты труда и (или) размеров базовых окладов заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения;

**6.14.** При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) 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 базового оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**6.15.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

**6.16.** В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

**6.17.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере среднего заработка.

**6.18.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**6.19.** При введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, условия труда отражать в трудовом договоре работника, поскольку это является необходимым условием для установления ему выплат компенсационного характера и неотъемлемой частью трудового договора.

**6.20.** Оплату труда воспитателей производить с учетом квалификационной категории, установленной по должности воспитатель, как работ, неразрывно связанных между собой.

**6.22.** С 1 января 2020 года минимальная заработная плата устанавливается в сумме 12130 рублей в месяц. И далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

## **VII. Дисциплина труда**

**7.1.** Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком, почетной грамотой;
- представляет к званию лучший по профессии.

**7.2.** За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;



- увольнение по соответствующим основаниям.

## **VIII. Гарантии и компенсации**

**8.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**8.2.** Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам, установленными законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности».

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в Учреждении составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

**8.3.** Педагогические работники в порядке, установленном законодательством РФ, имеют право на получение досрочной страховой пенсии по старости.

**8.4.** Одному из родителей (по его письменному заявлению), имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном порядке (*ст. 262 Трудового кодекса РФ*)

## **8.2. Работодатель обязуется:**

**8.2.1.** Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**8.2.2.** Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

**8.2.3.** Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

**8.2.5.** Компенсировать сто процентную стоимость оплаты за проживание педагогических работников в общежитии или в съемной квартире.

**8.2.6** Соблюдать в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

**8.2.7.** Производить денежное вознаграждение за счет фонда экономии заработной платы в размере одного должностного (базового) оклада работникам, согласно постановлению главы муниципального района «Яковлевский район Белгородской области» от 25 сентября 2008 года № 383, по достижению женщинам 55 лет и 50 лет (льготная пенсия), мужчинам 60 лет.

**8.2.8.** Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 1000 рублей работникам, получившим трудовое увечье в данном учреждении

**8.2.9 Профсоюзный комитет обязуется:**

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- оказывает материальную помощь работникам - членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения пожары и др.), больным с тяжёлыми формами заболеваний, проведения платных операций;
- осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива.

**Стороны рекомендуют:**

- учитывать предложения выборных профсоюзных органов при

представлении к государственным и отраслевым наградам Работников образовательных учреждений;

- льготное обеспечение детей педагогических работников местами в дошкольных образовательных учреждениях, при условии своевременной постановки ребенка на очередь (в течение месяца после получения свидетельства о рождении ребенка);
- устанавливать уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов доплаты за социально значимую работу, которая сказывается на условиях работы всего коллектива. Размер доплаты определяется коллективными договорами, локальными актами организаций;
- предоставлять уполномоченным лицам по охране труда необходимое время в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы;
- создавать условия для организации отдыха и питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.

## **IX. Охрана труда и здоровья**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**9.1.2.** Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (*ст. 226 ТК РФ*).

**9.1.3.** Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда (приложение №1) и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов.

**9.1.4.** Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

**9.1.5** Содействовать созданию кабинетов охраны труда с оборудованием необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения по вопросам охраны труда в муниципальных учреждениях.

Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

**9.1.6.** Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

**9.1.7.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

**9.1.8.** Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**9.1.9.** Провести в учреждении специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

**9.1.10.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**9.1.11.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

**9.1.12.** Обеспечивать работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

**9.1.13.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (*см.221 ТК РФ*).

**9.1.14.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.

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

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

**9.1.17.** В случае отказа работника 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.

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

**9.1.19.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

**9.1.20.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда.

**9.1.21.** Создать в учреждении совместную комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

**9.1.22.** Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по потере кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

**9.1.23.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**9.1.24.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**9.1.25.** Обеспечить 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, а также профессиональной гигиенической подготовки. Организуют обучение

педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя в целях реализации ст. 41. Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**9.1.26.** Организовать оздоровление детей работников в летних оздоровительных лагерях.

**9.1.27.** Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

**9.1.28.** Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**9.1.29.** Устанавливают материальное стимулирование работников за здоровый образ жизни, таких как:

- дополнительное поощрение (премирование) работников - победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий;
- дополнительное поощрение работников за отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, в том числе за больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком - инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирование, осуществляемого в рамках оказания медицинской помощи в стационарных условиях протезно- ортопедической организации, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием).

## **9.2. Работники обязуются:**

**9.2.1.** Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

**9.2.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

**9.2.3.** Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

**9.2.4.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**9.2.5.** Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном

случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**9.2.6.** Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**9.2.8.** Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

### **9.3. Профком обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- обеспечивать участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов отрасли.
- обеспечивать участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-спортивного комплекса ГТО.
- Устанавливать нематериальное стимулирование работников за здоровый образ жизни, таких как:
  - 1) торжественное награждение победителей и призеров спортивно - массовых мероприятий почетными грамотами (дипломами), знаками организаторов спортивно-массовых мероприятий и т.п.;
  - 2) освещение спортивных соревнований и их победителей (призеров) в средствах массовой информации, в том числе местных, на официальном сайте управления образования, а также на официальном сайте территориальной организации профсоюза образования.

## **Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

### **10.1. Стороны содействуют:**

1) Созданию молодежных комиссий профсоюзных организаций и др. (далее – молодежные организации).

2) Решению жилищных проблем молодых работников.

### **10.2. Стороны рекомендуют:**

1) Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами.

2) Вводить особые формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных учреждений и профсоюзных организаций.

3) Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

**10.3.** Молодым специалистом в целях настоящего закона признается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательное учреждение Яковлевского района не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

**10.4.** Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные учреждения предоставлять гарантированную доплату в размере 30% от окладов на период первого года трудовой деятельности.

### **10.5. Профком Профсоюза:**

1) Организует работу комиссии по работе с молодыми педагогами.

2) Учреждает поощрения первичной профсоюзной организации:

- председателю комиссии по работе с молодыми педагогами за лучшую организацию работы.

### **10.6. Стороны договорились:**

**10.6.1.** Проводить согласованную политику в ходе реализации целевых программ социально-экономической поддержки молодёжи.

**10.6.2.** Пропагандировать здоровый образ жизни среди молодых педагогов.

### **10.6.3. Обеспечивать:**

- право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например,



участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

- Обеспечивать сокращение составления молодыми педагогами отчётной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ);

#### **10.6.4. Стороны признают необходимым:**

- Привлекать представителей молодых педагогов ДООУ к текущей работе в общественных советах ДООУ и выборах органах;

- Развивать информационную деятельность молодых педагогов, предоставляя их делегатам возможность выступления на конференциях, создавать тематические молодёжные рубрики в печатных органах и их официальных сайтах в информационно- телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет»;

- Усилить (с привлечением выборных органов первичной профсоюзной организации) разъяснительную работу по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации, а также в создании всех необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне;

- Развивать партнёрские отношения с молодёжными общественными объединениями и организациями в реализации молодёжной политики профсоюза, изучать опыт, совершенствовать формы и методы работы с молодёжью в организациях профсоюза;

- Обучать и постоянно совершенствовать подготовку молодёжного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодёжных образовательных проектов при участии работодателей.

#### **10.7. ДООУ:**

**10.7.1.** Организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;

**10.7.2.** Оказывают методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе:

- содействует в изучении и популяции опыта аттестации успешных молодых педагогов Яковлевского района и в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;

- проводить мониторинг аттестации молодых педагогов с доведением его результатов не реже одного раза в год до сведения руководителя ДООУ и первичной профсоюзной организации;

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организует конференции, слёты, форумы, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов;
- содействует самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;

## **10.8. Профком Профсоюза:**

**10.8.1.** Усиливаем внимание профсоюзных организаций к социально-экономическим проблемам молодёжи и добивается их решения.

**10.8.2.** Содействует созданию совета (комиссии, комитета) по работе с молодёжью.

**10.8.3.** Предусматривает в организации не менее 5 процентов средств на реализации молодёжной политики.

**10.8.4.** Содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодёжи, реализации Концепции молодёжной политики.

**10.8.5.** Проводить обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнёрства и других социально-экономических вопросов с целью повышения правовых и экономических знаний.

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **11.1. Стороны договорились о том, что:**

**11.1.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**11.1.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (*ст.370 ТК РФ*).

**11.1.3.** Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**11.1.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, *по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ* а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения профкома.

**11.1.5.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность

размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (*ст.377 ТК РФ*).

**11.1.6.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявления. Размер перечислений составляет 1 % от заработной платы (*часть 6 статьи 377 ТК РФ*).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**11.1.7.** В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

**11.1.8.** Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

**11.1.9.** Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (*статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

**11.1.10.** Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

**11.1.11.** Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

**11.1.12.** Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

**11.1.13.** Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном *статьями 372 и 373 ТК РФ*;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

**11.1.14.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (*статья 144 ТК РФ*);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (*статья 190 ТК РФ*);
- составление графиков сменности (*статья 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*статья 136 ТК РФ*);
- привлечение к сверхурочным работам (*статья 99 ТК РФ*);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (*ст. 100 ТК РФ*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*статья 113 ТК РФ*);
- установление очередности предоставления отпусков (*статья 123 ТК РФ*);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (*статья 100 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*статья 180 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*статья 136 ТК РФ*);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*статья 196 ТК РФ*);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (*статья 22 ТК РФ*);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (*статья 82 ТК РФ*);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (*статья 74 ТК РФ*).

**11.1.15.** С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (*статьи 81, 82, 373 ТК РФ*);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной

результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

**11.1.16.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № \_\_\_ к настоящему коллективному договору.

**11.1.17.** С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (*статьи 192, 193 ТК РФ*);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 *статьи 72.2. ТК РФ*;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (**часть 2 статьи 405 ТК РФ**).

**11.1.18.** С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (**статьи 374, 376 ТК РФ**):

- сокращение численности или штата работников организации (**пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ**);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (**пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ**);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (**пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ**).

**11.1.19.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (**части 3 статьи 374 ТК РФ**).

**11.1.20.** На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

**11.1.21.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (**часть 3 статьи 39 ТК РФ**).

**11.1.22.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**11.1.23.** Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома при бальной системе **не менее 10 баллов** (не менее 1000 рублей) за работу с локально-нормативными актами образовательного учреждения.

**11.1.24.** За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым Кодексом РФ (*ст. 378 ТК РФ*).

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

**11.1.25.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

**11.1.26.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии *с п. 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ*, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (*ст.374, 376 ТК РФ*).

**11.1.27.** Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

## **XI. Обязательства профкома**

### **11. 1. Профком обязуется:**

**11.1.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

**11.1.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права.

**11.1.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

**11.1.4.** 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.

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

**11.1.6.** Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

**11.1.7.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения 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 РФ*).

**11.1.8.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии: по трудовым спорам и суде.

**11.1.9.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в райком профсоюза.

**11.1.10.** Осуществлять контроль за правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты за 3 дня до начала отпуска.

**11.1.11.** Осуществлять контроль за соблюдением правил порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

**11.1.12.** Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

**11.1.13.** Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

**11.1.14.** Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

**11.1.15.** Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях - болезни, рождения ребенка и других случаях, согласно Положению о материальной помощи.



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

**11.1.17.** Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.

**11.1.18.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**11.1.19.** Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

### **12.1. Стороны договорились, что:**

**12.1. 1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**12.1.2.** Совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении 1 раз в год.

**12.1.3.** Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**12.1.4.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

**12.1.6.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

**12.1.7.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

**12.1.8.** Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

**12.1.9.** Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

**12.1.10.** Разъясняют условия коллективного договора работникам образовательной организации.

**12.1.11.** Представляют сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

**12.1.12.** Работодатель (его представители) обязуются довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор обсужден и принят на общем собрании работников  
(протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ «Детский сад с.Терновка»  
\_\_\_\_\_ Дурнеску Т.В.

**Протокол № 26 от « 19 » декабря 2019г.**

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад с.Терновка»  
\_\_\_\_\_ Черняева Н.Е.

**Приказ № 155 от « 22 » декабря 2019г.**

*Приложение 1  
к коллективному договору  
на 2020– 2022 г.г.*

**СПИСОК  
работников с ненормированным рабочим днем,  
имеющие право на дополнительный отпуск**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)</b>
1	Заведующий дошкольным учреждением	3
2	Завхоз	3
3	Старший воспитатель	3

Основание: ст. 119 ТК РФ.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ «Детский сад с.Терновка»  
\_\_\_\_\_ Дурнеску Т.В.  
**Протокол № 26 от « 19 » декабря 2019г.**

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад с.Терновка»  
\_\_\_\_\_ Черняева Н.Е..  
**Приказ № 155 от « 22 » декабря 2019г.**

*Приложение 2  
к коллективному договору  
на 2017– 2019 г.г.*

**СПИСОК  
работников с вредными условиями труда,  
имеющие право на дополнительный отпуск**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)</b>
1	Повар, работающий у плиты	<b>7</b>
2	Медсестра	<b>14</b>
3	Машинист по стирке белья	<b>7</b>

Основание: ст. 117 ТК РФ.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ «Детский сад с.Терновка»  
\_\_\_\_\_ Дурнеску Т.В.

Протокол № 26 от « 19 » декабря 2019г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад с.Терновка»  
\_\_\_\_\_ Черняева Н.Е..

Приказ № 155 от « 22 » декабря 2019г.

*Приложение 3  
к коллективному договору  
на 2020– 2022г.г.*

**Нормы  
бесплатной выдачи работникам специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)
1	2	3	4
1	Воспитатель, младший воспитатель дошкольных учреждений	Халат хлопчатобумажный	1
2	Врачи, средний и младший медицинский персонал	• Халат хлопчатобумажный. • Шапочка хлопчатобумажная. • Перчатки резиновые	1 1 2 пары
3	Уборщик производственных и служебных помещений	• Халат хлопчатобумажный. • Рукавицы комбинированные. • При мытье полов и мест общественного пользования дополнительно — перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары
4	Дворник	• Костюм хлопчатобумажный. • Фартук хлопчатобумажный с нагрудником. • Рукавицы комбинированные. • Зимой дополнительно: — куртка на утепляющей прокладке; — валенки; галоши на валенки. • В остальное время года дополнительно — плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 на 3 года
5	Кладовщик, подсобный рабочий	• Халат хлопчатобумажный. • Рукавицы комбинированные	1 4 пары
6	Повар, шеф- повар	• Костюм хлопчатобумажный. • Передник хлопчатобумажный. • Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
7	Машинист по стирке белья	• Халат хлопчатобумажный. • Косынка хлопчатобумажная. • Фартук прорезиненный с нагрудником	1 1 1

Извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12. 1997 г. № 68 и от 30.12.1997 г. № 69.

= Согласовано =

Председатель ПК

Дурнеску Т.В.

Протокол № 26 от « 19 » декабря 2019г.

Приложение № 4

= Утверждаю =

Заведующая МБДОУ

Черняева Н.Е.

Приказ № 155 от « 22 » декабря 2019г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

( Приложение №2)

утверждены Минтрудом РФ

от 30 декабря 1997 года №69

( выдержки )

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные <b>Зимой дополнительно:</b> Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки <b>В остальное время года дополнительно:</b> Плащ непромокаемый	1 1 6 пар  1 на 2,5 года 1 п. на 3 года 1 п. на 2 года  1 на 3 года
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <b>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</b> Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар  1 пара 2 пары
3.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
4.	Подсобный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
5.	Машинист по стирке белья	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Перчатки резиновые	1 2 дежурные
6.	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
9.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары

**С ПРАВИЛАМИ**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**МБДОУ «Детский сад с. Терновка»**  
**ознакомлен**

<b>№ п/п</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Должность</b>	<b>Дата приема</b>	<b>Личная подпись</b>
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				

**С Коллективным договором  
МБДОУ «Детский сад с. Терновка»  
ознакомлен**

<b>№ п/п</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Должность</b>	<b>Дата приема</b>	<b>Личная подпись</b>
1				
2				
34				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				





Пронумеровано, пронумеровано и инициализировано  
М.П. Черновицкий районный суд г. Черновцы

Чернивеца Н.Е.