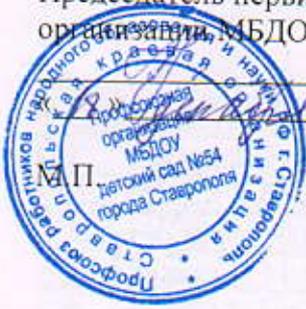


От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад №54
В.В. Гапоненко
2023 года



От работодателя
Заведующий МБДОУ детский сад №54
В.Р. Вабель
2023 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида №54
города Ставрополя
на 2024-2026 годы

принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
«18» декабря 2023 года

Зарегистрировано в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя

Рег. № 588

«19» 12 2023г.
С.И. Картавичева



Зарегистрировано в комитете Ставропольской
городской организации Профессионального
союза работников народного образования и
и науки РФ

Рег. № 269

«18» 12 2023г.

Т.А. Рубанис Е.В.А

(подпись)



ПЕРЕЧЕНЬ РАЗДЕЛОВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

| № п/п | РАЗДЕЛ | СТР. |
|----------|--|------|
| 1. | Раздел 1. Общие положения | 4 |
| 2. | Раздел 2. Трудовые отношения | 5 |
| 3. | Раздел 3. Оплата труда и нормы труда | 6 |
| 4. | Раздел 4. Рабочее время и время отдыха | 8 |
| 5 | Раздел 5. Условия и охрана труда | 10 |
| 6. | Раздел 6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации | 11 |
| 7. | Раздел 7. Работа с молодежью | 13 |
| 8. | Раздел 8. Социальные гарантии, льготы, компенсации | 14 |
| 9. | Раздел 9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза | 14 |
| 10. | Раздел 10. Контроль за выполнением соглашения | 17 |
| 11. | Перечень приложений к коллективному договору | 18 |
| 12. | Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка | 19 |
| 13. | Приложение №2. Положение об оплате труда работников | 48 |
| 14. | Приложение №3. Расчетный листок | 80 |
| | Приложение №4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам | 81 |
| 15. | Приложение №5. Положение о премировании и материальной помощи | 83 |
| 16. | Приложение №6. Положение о комиссиях для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за выполнением | 89 |
| 17. | Приложение №7. Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (выписка из приказа) | 92 |
| 18. | Приложение №8. Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) | 93 |
| 19. | Приложение №9. Соглашение по охране труда | 124 |
| 20. | Приложение №10. Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств | 127 |
| 21. | Приложение №11. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) | 129 |
| 22. | Приложение №12. Перечень должностей работников, имеющих право на основной оплачиваемый отпуск | 132 |
| 23. | Приложение №13. Перечень должностей, работа в которых дает право на ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска | 133 |
| 24. | Приложение №14. Список профессий и должностей с ненормированным рабочим днем | 134 |
| 25. | Приложение №15. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам за счет средств работодателя | 135 |
| 26. | Приложение №16. Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда | 136 |
| 27. | Приложение №17. Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда | 137 |
| 29. | Приложение №18. Положение о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков работникам | 138 |
| 30. | Приложение №19. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС) | 141 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 31. | Приложение №20. Состав комиссии по трудовым спорам (выписка из приказа) | 144 |
| 32. | Приложение №21. Положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года | 145 |
| 33. | Приложение №22. Протокол заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением | 147 |
| 34. | Список работников, ознакомленных с коллективным договором под роспись | 148 |

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №54 города Ставрополя (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем. Договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992г., приказом Министерства образования РФ «О службе охране труда» от 27.02.1995 г., иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым Соглашением по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 - 2025 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023-2025 годы.

1.3. Сторонами настоящего Договора (далее Стороны) являются: Работодатель, в лице заведующего Учреждением.

Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее-профком). Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. Договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда работников Учреждения, их гарантии, компенсации и льготы.

1.5. Настоящий Договор распространяется на всех работников Учреждения (в том числе совместителей).

1.6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить дополнения и уточнения в Договор на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Договора, заинтересованная Сторона вносит представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством; после получения соответствующих предложений одной из Сторон переговоры Сторон должны быть проведены в течение одного месяца. Изменения вносятся в Договор по решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением. Принятые изменения и дополнения в Договор, является его неотъемлемой частью, оформляются протоколом и доводятся до сведения Работодателя, профсоюзного комитета и работников Учреждения. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Представители Сторон в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий Договора, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие действия, противоречащие законодательству.

1.8. В течение 10 календарных дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель и профсоюзный комитет доводят текст настоящего Договора до сведения всех работников Учреждения и выступают гарантом соблюдения всех пунктов Договора. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами.

1.9. Стороны договорились о том, что:

- в тех случаях, когда на работников Учреждения, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких договоров, действуют наиболее благоприятные для них условия договора;

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

1.10. В случае реорганизации Сторон их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия Договора.

1.11. Настоящий Договор заключается на три года и вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (Ст. 43 ТК РФ).

1.12. В течение 10 (десяти) календарных дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель и профсоюзный комитет доводят текст настоящего Договора до сведения всех работников Учреждения и выступают гарантом соблюдения всех пунктов Договора. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами.

Текст Договора размещается на официальном сайте Учреждения <https://stavsad54.ru> в двухнедельный срок с даты его подписания.

Раздел 2. Трудовые отношения

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

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

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

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- по заявлению работника.

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

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

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

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

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

Раздел 3. Оплата труда и нормы труда

3.1. Системы оплаты труда работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим Договором

локальными нормативными актами и по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения.

3.2. Уровень оплаты труда работникам Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Ставрополя, подведомственных Комитету образования.

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

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

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

- аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ;

- фонд оплаты труда Учреждения формируется Работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого, муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

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

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

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

3.6. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю и помощнику воспитателю группы, установлением доплаты, пропорционально фактической наполняемости групп, как это предусмотрено Положением об оплате труда. Размеры таких доплат определяются сторонами трудового договора, выплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы. Производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;

- в целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат;

- направлять не менее 80% средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности на оплату труда с начислениями. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим дополнительные платные услуги, направлять не менее 45% на оплату труда с начислениями.

3.8. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда, которое является неотъемлемым приложением к настоящему Договору, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника или его близких родственников;

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- в иных случаях.

3.9. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей) осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, работнику производится доплата. Размер доплат осуществляется по соглашению сторон договора, но не менее 60% ставки, оклада (должностного оклада работника).

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

- заработная плата в Учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца «10» числа, «25» числа текущего месяца;

- заработная плата производится в денежной форме и перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке;

- форма расчетного листка утверждается с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации Учреждения;

- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

- при прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.11. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества создана комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителей Работодателя и членов профсоюзной организации Учреждения. Заседания комиссии, на которых подводятся итоги за предшествующий период проводятся в сроки, установленные Положением об оплате труда. В целях повышения социального статуса и мотивации труда работников производить увеличение фонда оплаты труда Учреждения на величину фактической инфляции за предшествующий период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

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

4.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, а для других работников Учреждения – 40 часов.

4.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми Работодателями по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации - профкомом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации- профкома;

- работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника работа в выходной и не рабочий праздничный день компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха. В этом случае работа в выходной не рабочий праздничный день и дополнительный день отдыха оплачиваются в одинарном размере;

- педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в соответствии с действующим законодательством;

- порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников;

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

- разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника и профсоюзного комитета Учреждения в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и профсоюзной организации Учреждения.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

4.5. При предоставлении ежегодного отпуска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.7. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 9, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.

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

4.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

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

4.11. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 8 часовым рабочим днём с 13.00 до 14.00.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 и 56 календарных дней.

Раздел 5. Условия и охрана труда

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

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

5.3. Работодатель:

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

5.3.2. Организует проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

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

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

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

5.3.6. Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.3.7. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Учреждения (ст.221 ТК РФ).

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

5.3.9. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

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

5.3.13. Представляет в профсоюзный комитет Учреждения письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

5.4. Профсоюзный комитет Учреждения:

5.4.1. Осуществляет общественный контроль по защите прав работников Учреждения на охрану труда.

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

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

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

5.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

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

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

Раздел 6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

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

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

6.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств Учреждения.

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

6.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ).

6.5. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

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

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

6.6. Аттестации не подлежат:

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

- беременные женщины;
 - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.
- Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

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

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства, учредителем (соучредителем) которых является Министерство, на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия уровня Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;
- наличия ученой степени кандидата или доктора наук.

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

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

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

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

6.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

6.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается

сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

6.14. Продлевать до одного года оплату с учётом имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске.

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

6.16. Представление Работодателя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом профсоюзной организации Учреждения, подается с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

Раздел 7. Работа с молодежью

7.1. Стороны:

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

Стороны договорились:

- привлекать молодых педагогов к текущей работе в управлении Учреждением;

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

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

7.3. Стороны рекомендуют предусматривать:

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

7.4. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в течение трех лет после окончания профессиональной организации или образовательной организации высшего образования.

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

Статус молодого специалиста продлевается на срок до трех лет в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется на срок до трёх лет в случае:

- перехода работника в другую образовательную организацию;
- в других случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

7.6. Молодым специалистам устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% ставки заработной платы с учётом объёма учебной нагрузки. В случае если объём педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определённой за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов и в этом случае устанавливаются в размере 20 процентов от ставки заработной платы.

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

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

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

8.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

8.4. Работодатель обязуется:

- установить ежемесячно доплату молодым специалистам Учреждения в течение первых трёх лет работы в размере 20 % от ставки;

- установление стимулирующих выплат за стаж работы в Учреждении;

При наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать премии в соответствии с Положением о оплате труда.

8.5. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

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

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

- контролировать правильность выдачи и оформления больничных листов, единовременных пособий на рождение ребенка, оплаты отпуска по уходу за ребенком;

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

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

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

Раздел 9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации Учреждения, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Отраслевого Соглашения по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, иных соглашений, Устава Учреждения, настоящего Договора.

9.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

- признавать преимущественное право профсоюзов на заключение коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств, предусмотренных коллективными договорами;

- обеспечивать реальное участие работников в управлении Учреждением непосредственно или через свои представительные органы в соответствии с трудовым законодательством;

- обеспечивать безусловное выполнение требований трудового законодательства при принятии локальных нормативных актов в части учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

Взаимодействовать с выборным органом первичной профсоюзной организации – профкомом посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен ст. ст. 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- согласования, представляющего собой принятие решений руководителем организации только после проведения взаимных консультаций с Профсоюзом по вопросам социально - трудовых и профессиональных интересов работников. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производить:

- принятие приложений к коллективному договору;

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

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- утверждение графиков отпусков;

- изменение условий труда;

С учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

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

- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- очередность предоставления отпусков;

- применение систем нормирования труда;

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;

- составление графиков сменности;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

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

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;

- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором;

- соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий;

- включать представителей профсоюзной организации в состав коллегиальных органов управления Учреждения;

- предоставлять профсоюзному комитету Учреждения необходимые помещения отвечающие санитарно - гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзной организации Учреждения и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые

нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделенных помещений, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации;

- не препятствовать представителям профсоюзного комитета в посещении Учреждения, где работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному комитету по их запросам информацию по вопросам охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта Учреждения на расчётный счёт городской организации Профсоюза профсоюзных взносов в размере, установленном первичной профсоюзной организацией, но не менее 1% от заработной платы члена профсоюзной организации. Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

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

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

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

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

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

9.7. Члены профсоюзной организации, уполномоченные лица по охране труда, представители профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, настоящим Договором.

9.8. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

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

9.11. Председателю первичной профсоюзной организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются не менее 25% должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

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

Раздел 10. Контроль за выполнением соглашения

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора.

10.2. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от Работодателя и профсоюзного комитета.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год. Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего Договора доводятся до сведения трудового коллектива и размещаются на сайте Учреждения.

10.3. В 10-ти дневной срок со дня подписания Договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители. План мероприятий оформляется приложением к настоящему Договору и является его неотъемлемой частью. Работы по выполнению плана мероприятий утверждаются соответствующим приказом заведующего Учреждения.

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

10.5. В порядке контроля за реализацией Договора Работодатель и профсоюзный комитет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Договора.

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

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

10.8. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более 3 лет.

10.10. Переговоры по заключению нового Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.11. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года.