

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**
**муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида
«Светлячок» п. Любохна
Дятьковского района**

на 2024-2027 гг.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ ДС КВ
«Светлячок» п. Любохна



М.Г. Колотушкина

(подпись)

М.п.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ ДС КВ
«Светлячок» п. Любохна



Т.Е. Максимова

(подпись)

Коллективный договор подписан сторонами «17» 10 2025г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района (далее – Учреждение) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение:

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее — ТК);
- Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение Минпросвещения и профсоюза работников народного образования и науки от 27.03.2024.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего учреждением Колотушкиной Марины Геннадьевны.
- работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Максимовой Татьяны Егоровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения за исключением отдельных социальных гарантий, распространяющихся только на членов профсоюза, а также на бывших работников Учреждения, ушедших на пенсию.

1.5. Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих интересов по индивидуальным трудовым и связанным с трудом вопросам со стороны профсоюзной организации.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. (ст.30,31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до окончания срока действия.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, в том числе изменения типа образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников образовательной организации.

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

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

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договорённости.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизмы социального партнёрства для эффективного решения социально – экономических проблем работников.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряжённости в учреждении.

2.1.4. Создание на равноправной основе комиссии из представителей сторон для ведения переговоров по заключению нового коллективного договора, внесению в действующий коллективный договор дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий по толкованию и реализации коллективного договора на основе норм действующего законодательства Российской Федерации и Брянской области, обеспечению контроля за ходом выполнения коллективного договора (далее – Комиссия).

Присутствие лиц, не входящих в состав Комиссии на заседаниях Комиссии не допускается без согласия всех сторон коллективного договора.

2.1.5. Предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные, социально – экономические права и интересы работников учреждения, проведение взаимных консультаций по социально – экономическим и другим проблемам и задачам учреждения (ст.27,35 ТК РФ). Инициатором проведения консультаций может быть любая сторона настоящего коллективного договора.

2.1.6. Предусматривать отчётность представителей работодателя перед трудовым коллективом о выполнении обязательств коллективного договора, финансово – хозяйственной деятельности учреждения (ст. 21, 22, 23, 27 ТК РФ) не реже, чем один раз в год и по инициативе любой из сторон коллективного договора.

2.1.7. Повышать эффективность информационной и разъяснительной работы со всеми категориями работников учреждения по вопросам начисления заработной платы, аттестации педагогических работников и другим актуальным вопросам, возникающим в процессе трудовых отношений (ст.21 ТК РФ). С целью реализации этого положения работодатель организует встречи работников учреждения со специалистами Отдела образования, представителями отраслевого Профсоюза, работниками бухгалтерии и др., проводит иную необходимую работу.

2.1.8. Работодателю в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральными и областными законами, иными нормативно – правовыми актами и настоящим коллективным договором случаях заблаговременно направлять для согласования в профсоюзный орган учреждения нормативные документы, затрагивающие социально – экономические и трудовые права и интересы работников.

2.1.9. Содействовать реализации принципа государственно – общественного управления образованием; обеспечивать право участия представителей профсоюзной организации в работе управляющего, попечительского, наблюдательного советов учреждения и др., в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждению устава учреждения, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом (ст.27, 52, 53 ТК РФ).

2.1.10. Ликвидацию учреждения, изменение формы собственности или организационно – правовой формы учреждения, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять только после предварительного уведомления выборного профсоюзного органа учреждения и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

2.1.11. Предусматривать, что первичная профсоюзная организация учреждения и её выборные профсоюзные органы выступают в соответствии с Уставом профсоюза и

действующим трудовым законодательством в качестве полномочных представителей работников учреждения при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально – экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным вопросам, возникающим в процессе трудовых отношений.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и (или) документ, подтверждающий специальность или квалификацию;
- Справка о наличии или (нет) судимости.
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

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

3.3. 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 условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты, режим и продолжительность рабочего времени, и времени отдыха и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод работника на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2,3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ).

3.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке предусмотренном законодательством (ст.74 ТК РФ).

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

IV. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

4.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их

расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в форме использования формата файла "JPG" (.jpg) и (или) файла Adobe Acrobat Document (.pdf) и позволяющими обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

4.2. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее трех рабочих дней от даты такого отправления.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (абзац второй пункта 3.1.) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в аналогичном порядке, установленные первым абзацем настоящего пункта.

4.3. Режим рабочего времени дистанционного работника аналогичен режиму рабочего времени, установленному разделом VI настоящего коллективного договора.

При временной дистанционной работе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно устанавливается работником по своему усмотрению.

4.4. Отсутствие необходимости в выполнении работы дистанционно является условием вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, осуществляется в порядке, установленном абзацем второй пункта 3.1 настоящего коллективного договора.

4.5. Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ, с учетом норм абзаца 2 пункта 3.1 и абзаца 2 пункта 3.2. настоящего коллективного договора.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.6. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при удаленной, дистанционной форме работы педагогических работников.

4.7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а

также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования кадров для нужд образовательной организации.

5.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать дополнительное профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников.

5.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

5.3.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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).

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и (или) профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению работодателя или органа управления образованием).

5.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

5.4.2. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

5.4.3. 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 письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

5.4.4. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;

по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;

при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления);

при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

5.4.5. Работодатель:

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

- направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

5.4.6. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно Приложению №1.

5.4.7. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательной организации в связи с сокращением численности и (или) штата.

VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата 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.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательного учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации от общего количества работающих.

6.2. Увольнение членов Общероссийского Профсоюза образования по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет;
- проработавшие в данном учреждении свыше 15 лет.

6.4. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

6.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобождаемых из Учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

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

6.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, председателя профсоюзной организации (председателя профкома) и его заместителей – с согласия профсоюзного органа районной организации Профсоюза (ст.374 ТК РФ).

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

7.2. Режим работы Учреждения: с 7-00 до 17-30, 7-00 до 19-00 /дежурная группа/. В Учреждении пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

7.3. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю и следующая продолжительность рабочего времени в день:

- заведующий образовательной организации - рабочий день 8 часов, перерыв на обед с 12-30 до 13-30;
- заместитель заведующего по АХЧ- рабочий день 8 часов, перерыв на обед с 12-00 до 12-30.;
- кладовщик-- рабочий день 8 часов, перерыв на обед с 12-30 до 13 00;
- делопроизводитель- рабочий день 8 часов, перерыв на обед с 12-30 до 13-00;
- шеф-повар- рабочий день 8 часов, перерыв на обед с 12-30 до 13-00;
- повар- рабочий день 8 часов, перерыв на обед 12-30 до 13-00;
- кухонный рабочий- рабочий день 8 часов, перерыв на обед 12-30 до 13-00;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды- рабочий день 8 часов, перерыв на обед 12-30 до 13-00;
- дворник- рабочий день 8 часов, перерыв на обед 12-30 до 13-00;
- сторож-рабочий день по скользящему графику, перерыв на обед без выхода за территорию;
- младший воспитатель, помощник воспитателя - рабочий день 8 часов, перерыв на обед 14-00 до 14-30.

7.4. 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.

7.5. Для работников сторожевой охраны (сторож) устанавливается режим работы, предусматривающий рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ч. первая ст. 100 ТК РФ), вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 1 год.

7.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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.

7.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление или перенесение отпуска на другой срок производится с учётом пожеланий работника в случаях, предусмотренных статьёй 124 ТК РФ. Работник имеет преимущественное право выбирать новую дату начала отпуска.

Отзыв работника из отпуска в соответствии со статьёй 125 ТК РФ допускается только с его согласия. При этом работнику предоставляется полное право выбора перенести неиспользованную в связи с этим часть отпуска на удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить её к отпуску за следующий рабочий год.

Продление или перенесение отпуска на другой срок, отзыв работника из отпуска и его согласие оформляются соответствующими распорядительными документами.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. Работникам, достигшим возраста сорока лет, предоставлять ежегодно оплачиваемый рабочий день для прохождения диспансеризации, а работникам предпенсионного и пенсионного возраста – два оплачиваемых рабочих дня в году для прохождения диспансеризации. Прохождение диспансеризации подтверждается работниками справкой медицинской организации.

7.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников 3 календарных дня.
- при сопровождении детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу.

7.9.3. Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

7.9.4. Предоставлять, в соответствии со ст. 186 ТК РФ, работнику, сдавшему кровь, дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использован в другое время.

7.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47).

7.11. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

7.12. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

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

7.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

7.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

7.16. При наличии у работника путевки на санаторно - курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

7.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

7.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин.(ст.108 ТК РФ).

7.19. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации учреждения и согласования его с выборным органом первичной профсоюзной организации.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8. Стороны исходят из того, что:

8.1 Заработная плата (оплата труда)- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

8.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Брянской области, Едиными рекомендациями по

установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, настоящим коллективным договором и Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района (полное наименование учреждения) (Приложение № 2).

8.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам (Приложение № 3), утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

8.6. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: 12 и 27 числа ежемесячно. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ему причитается денежная компенсация в размере, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

8.7. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

- при наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.8. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.9. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

8.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения органом первичной профсоюзной организации.

8.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

-при не выполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

8.12. В соответствии с ТК РФ (ст.147) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере, не менее 4% тарифной сетки (оклада) по результатам СОУТ (Приложение 5).

8.13. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном размере на 35 процентов часовой ставки.

8.14. Оплату труда за работу в выходные и неработающие праздничные дни производить:
- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или неработающий праздничный день работа оплачивается в двойном размере

8.15. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не выше должностного оклада отсутствующего работника.

8.16. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки отпускных работник Учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

8.17. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

8.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

8.19. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду не выполнения отраслевых соглашений, настоящего коллективного договора или других причин в соответствии с действующим законодательством, производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности забастовки не более 3-х дней.

8.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

8.21. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников Учреждения.

IX. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

9.1. В соответствии с ТК РФ, Законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.

9.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.3.1. Обеспечивать право работников на безопасные и здоровые условия труда.

9.3.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение №2).

9.3.3. Проводить в соответствии с законодательством специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах и оценку профессиональных рисков.

9.3.4. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков денежные средства в размере не менее 0,2% от годового фонда оплаты труда образовательной организации.

9.3.5. Обеспечивать в установленном порядке проведение обучения и проверку знаний по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи

пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников.

9.3.6. Организовывать проведение за счет средств образовательной организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением, профессиональной гигиенической подготовки в установленные сроки, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.3.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3.8. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

9.3.9. Обеспечить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев, микротравм на производстве.

9.3.10. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) по перечню профессий и должностей, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

9.3.11. Обеспечивать ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также её обезвреживание и восстановление защитных свойств.

9.3.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях образовательной организации в соответствии с требованиями санитарных норм и правил для дошкольных образовательных организаций.

9.3.13. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля.

9.3.14. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3.15. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательной организации.

9.3.16. Утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ).

9.3.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

9.3.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и заключением комиссии, проводившей специальную оценку условий труда.

9.4. Профком обязуется:

9.4.1. В соответствии с законодательством осуществлять профсоюзный контроль за состоянием условий охраны труда в образовательной организации.

9.4.2. Оказывать практическую помощь работникам – членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза

9.5. Работники обязуются:

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

9.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.5.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), профессиональную гигиеническую подготовку, обязательные психиатрические освидетельствования, обязательную медицинскую вакцинацию (ревакцинацию) в соответствии ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами за счет средств работодателя.

9.5.4. Проходить диспансеризацию в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9.5.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Стороны договорились о том, что:

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)..

10.2. Работодатель принимает решения по согласованию (с учётом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством, отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

10.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 8, п.10 статьи 81, п. 2 статьи 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет районной профсоюзной организации, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений.

10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.6. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.7. Стороны могут совместно принимать решение о ходатайстве перед Учредителем, отделом образования, районным советом профсоюза о награждении ведомственными наградами, присвоении почетных званий профсоюзного актива образовательной организации.

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

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 371 ТК РФ).
- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителя образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников и его официальное мнение.

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.

10.9. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- определение сроков проведения оценки профессиональных рисков;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учётом мнения профкома;
- изменение определённых условий трудового договора;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры.

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

- сокращение численности или штата работников образовательной организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварии, катастрофы), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года нарушение педагогическим работником Устава образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

10.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

10.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.12.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников учреждения, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счёт профсоюзной организации.

10.12.2. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (статья 382 ТК РФ).

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

10.12.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.12.5. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и региональной организаций профсоюза.

10.12.6. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

10.12.7. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

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

10.12.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, проведении специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.12.10. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

XI. РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В УЧРЕЖДЕНИИ

11.1. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне (закон «О поддержке отдельных категорий молодых специалистов в Брянской области»).

11.2. Финансовое обеспечение обязательств, связанных с исполнением настоящего Закона в части работников муниципальных учреждений Брянской области, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели местными бюджетами муниципальных образований Брянской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

11.3. Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательной организации обеспечения социальной защиты молодых работников:

11.3.4. Проводить работу с молодыми работниками в целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии образовательной организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, содействия повышению их профессиональной квалификации и служебному росту.

11.3.5. Практиковать институт наставничества. Закреплять наставников за молодыми воспитателями в первый год их работы в образовательной организации.

Организовывать работу мастер-классов и семинаров для молодых воспитателей.

Педагогам-наставникам установить стимулирующие доплаты за работу с молодыми специалистами.

11.3.6. Реализовывать меры поощрения молодых педагогических работников, добившихся высоких показателей в труде.

11.3.7. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

11.3.8. Активизировать и поддерживать молодежный досуг, физкультурно-оздоровительную работу.

Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

Поощрять участие в мероприятиях по внедрению Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО); участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

11.3.9. Способствовать участию во встречах с районным советом молодых педагогов при районном совете Профсоюза, участию во встречах, организуемых Брянской региональной общественной организации «Ассоциация педагогических работников » для обсуждения проблем молодых работников, выработке мер и путей их реализации.

11.4. Работодатель обязуется:

11.4.1. Анализировать кадровый состав, потребность в молодых педагогических кадрах.

11.4.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательной организации.

11.5. Профком обязуется:

11.5.1. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

11.5.2. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность.

11.5.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК РФ).

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

12.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении колдоговора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

12.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты, принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

12.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их реализации - забастовок.

Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке отказаться от выполнения условий настоящего коллективного договора.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

12.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий и должностей, при работе на которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, норма бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.
4. Положение о порядке ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора;
5. Список профессий и должностей, получающих доплату за работу с вредными и опасными условиями труда;
6. Режим рабочего времени сотрудников МАДОУ ДС КВ «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района;
7. Положение о порядке суммированного учета рабочего времени сторожам МАДОУ ДС КВ «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района;
8. Положение «О почетной грамоте МАДОУ ДС КВ «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района;
9. Положение о благодарности МАДОУ ДС КВ «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района;

Заведующий МАДОУ ДСКВ «Светлячок»
п. Любохна Дятьковского района
М.П.



М.Г. Колотушкина

Председатель Профсоюзного Комитета
МАДОУ ДСКВ «Светлячок»
п. Любохна Дятьковского района
М.П.



Т.Е. Максимова

пронумеровано, прошито
скреплено печатью _____ листов.
Заведующий _____
М.Г. Колотушкина

