

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Дебесский детский сад № 3» и структурного подразделения «Детский сад - ясли»

на 2023-2026 гг.


Коллективный договор утверждён на общем собрании работников

12 сентября 2023 г. (протокол № 6)

Коллективный договор вступает в силу с 13 сентября 2023г.

От работодателя


Заведующий

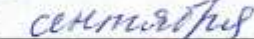
 Позжникина И. В.

М.П. «13»  2023г.

От работников

Председатель профорганизации

 Воронцова Р. В.

«12»  2023 г.

Проведена уведомительная регистрация

Филиалом Республиканского ЦЗН

«ЦЗН Дебесского района»

«13»  2023 г.

Регистрационная карточка № 137/23-04

Инспектор I категории 

ФИО... 

I. Общие положения.

- 1.1. Коллективный договор** одобрен собранием трудового коллектива 12 сентября 2023 года
- 1.2. Сторонами** настоящего коллективного договора являются работодатель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Дебёсский детский сад №3» (далее - детский сад) в лице его заведующего Ложкиной Ирины Васильевны (далее – работодатель) и работники детского сада, интересы которых представляет председатель первичной профсоюзной организации (далее предпрофсоюза) Воронцова Раиса Владимировна.
- 1.3. Настоящий** коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.
- 1.4. В коллективном договоре** воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников детского сада, а так же дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.
- 1.5. Срок действия** настоящего договора 3 года.
- 1.6.** В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
- 1.7.** Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного договора, а также виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 1.8.** Контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляют работодатель и предпрофсоюза, их представители, соответствующие органы по охране труда.
- 1.9.** Один раз в год стороны отчитываются перед коллективом работников учреждения о выполнении Коллективного договора.
- 1.10.** Данный договор распространяется на всех работников учреждения, независимо от членства в профсоюзе.
- 1.11.** Работодатель и предпрофсоюза обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем Коллективном договоре.

II. Оплата труда. Уровень дохода.

- 2.1.** В целях сохранения единого образовательного пространства, повышения социального статуса работников, престижа профессии воспитателя и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников детского сада.

- 2.2.** Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат в соответствии с действующим законодательством. Выплата заработной платы производится 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 2.3.** Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников детского сада, которое утверждается приказом работодателя детского сада и согласуется с профсоюзным комитетом работников.
- 2.4.** Оплата труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.
- 2.5.1.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются работодателем детского сада на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных Положением об оплате труда работников детского сада.
- 2.5.2.** Сотрудникам, которые работают на условиях полного рабочего времени, выполнившие нормы труда нельзя устанавливать и выплачивать зарплату ниже действующей в данном регионе МРОТ, ч.3 ст.133 ТК; Федеральный закон от 19.12.2022 № 522-ФЗ. Работодатель детского сада при изменении зарплаты должен заключать с работниками дополнительные соглашения, издать приказ о доплате до МРОТ. При расчёте МРОТ или минимальной зарплаты (МЗП) и доплаты до МРОТ или МЗП надо исключить выплаты:
- социального характера - единовременные премии, материальную помощь;
 - повышающие надбавки за труд во вредных и опасных условиях;
 - «северные» надбавки; - ночные, праздничные, сверхурочные;
 - совместительство, совмещение; - временное исполнение обязанностей.
- 2.6.** Выплаты компенсационного характера.
- 2.6.1.** Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и устанавливаются Положением об оплате труда работников детского сада.
- 2.6.2.** К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
 - при сверхурочной работе (ст. 152 ТК РФ);
 - работа в выходные или нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 ТК РФ.
 - при работе в ночное время производится доплата в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

- 2.6.3.** В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, к заработной плате работников детского сада устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 2.6.4.** Компенсационные выплаты носят обязательный характер.
- 2.7.** Выплаты стимулирующего характера.
- 2.7.1.** Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - персональные выплаты;
 - выплаты по итогам работы.
- 2.7.2.** Порядок и условия установления стимулирующих выплат, их виды и размеры, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения определяются Положением об оплате труда работникам детского сада и начисляются ежемесячно.
- 2.7.3.** Установление стимулирующих выплат производится комиссией, создаваемой приказом работодателя по детскому саду с участием представителей Профсоюза. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
- 2.8.** Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.
- 2.9.** Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральным законодательством - 50% заработной платы, причитающейся работнику.
- При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы.
- 2.10.** Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности в детском саду прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и изменения размеров оплаты труда.
- 2.11.** Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем в соответствии с действующим законодательством и с соблюдением процедуры учета мнения предпрофсоюза. О введении измененных норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.
- 2.12.** Оплата отпуска производится за 3 дня до его начала.
- 2.13.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

III. Рабочее время и время отдыха.

- 3.1.** Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:
- 3.1.1.** В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (333 ст. ТК РФ).
- 3.2.** Привлечение работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

- 3.2.1.** Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 3.3.** Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, определить с учётом мнения профкома.
- 3.4.** Составлять расписание организованной образовательной деятельности с детьми по согласованию с профкомом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм
- 3.5.** Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода воспитателей и специалистов в отпуск по согласованию с профкомом и с письменного согласия работников. Устанавливать объём учебной нагрузки не ниже ставки. Объём учебной нагрузки, а так же её характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества групп
- 3.6.** В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учетом мнения профкома и утвердить перечень должностей работников детского сада с ненормированным рабочим днем (перечень должностей прилагается к коллективному договору).
- 3.7.** Разрабатывать с учетом мнения профкома график сменности работников детского сада; знакомить с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.
- 3.8.** Установить с учетом мнения профкома суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов для работников, которым по условиям работы не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.
- 3.9.** Установить для работников-женщин 36-часовую рабочую неделю с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена федеральным законодательством.
- 3.10.** Совмещение профессий (должностей) статья 60.2. ТК РФ.
Дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путём совмещения профессий (должностей). Завхоз и кладовщик, рабочий по обслуживанию здания и дворник, медсестра и диетсестра, повар и рабочий по обслуживанию кухни.
- 3.11.** Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству (статья 284 ТК РФ).
Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В течении одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.
- 3.12.** Оплата труда лиц, работающих по совместительству (ст. 284 ТК РФ)
Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенным трудовым договором.
- 3.13.** Предоставлять неполное рабочее время по просьбе работников, имеющих на это право:
- беременным женщинам;
 - одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до достижения им возраста 18 лет);
 - по рекомендации ВТЭК;
 - по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.14.** Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц (по правилам ст. 262 ТК РФ);

- женщинам – 1 день в месяц без сохранения заработной платы (примечание: норма действует в сельской местности);
- одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц без сохранения заработной платы.

- 3.15.** В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работников, с оформлением соответствующего приказа, а именно:
- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
 - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
 - в иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, а именно: при проведении республиканских, районных, учреждения и групповых культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий
- 3.16.** В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 3.17.** В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников – за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно:
- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
 - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
 - для продолжения работы по неявке сменяющего работника
 - в иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома и оформлением соответствующего приказа, а именно: при проведении за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: республиканских, районных, общесадных мероприятий – собраний воспитателей и родителей, культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.
- 3.18.** В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.
- 3.19.** Предоставление по письменному заявлению работников дополнительных кратковременных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов:
- в случае бракосочетания члена семьи работника – до 3 дней;
 - работнику – отцу в связи с рождением ребенка – до 5 дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
 - в связи с похоронами родных и близких (брат, сестра, дядя, тётя)... – до 3 дней;
 - работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней;
 - работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;

- поступающим и обучающимся заочно - до 3 дней;
- для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности - до 3 дней;
- проводы в армию члена семьи работника (муж, жена, сын, дочь) - 2 дня
- в других уважительных случаях.

3.20. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков по письменному заявлению работников (сверхустановленных законодательством):

- сдача норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) не зависимо от знака отличия (золотой, серебряный, бронзовый) – 3 дня в удобное для работников время. Допускается замена дополнительного оплачиваемого отпуска на денежную компенсацию в размере, эквивалентном средней заработной платы за 3 рабочих дня от должностного оклада. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется только на период сдачи нормативов ГТО (разово);
- работа без больничных листов в течение календарного года - 3 дополнительных дня к очередному отпуску.
- вступление в брак самого работника – 3 дня;
- в связи с похоронами родных (мать, отец, муж, жена, дети) – 3 дня
- поступление ребёнка в 1 класс – 1 день;
- выпуск ребёнка из школы - 9 класс (предоставить справку с места учебы) или 11 класс – 1 день;
- проводы в армию самого работника – 3 дня;
- проводы в армию члена семьи работника (муж, жена, сын, дочь) - 1 день

3.21. Работодатель с учетом мнения Профсоюза обязуется утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков с учетом пожеланий работников и интересов организации - статья 123 ТК РФ: о времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала).

3.22. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и ухода за ребёнком до достижения возраста 3 лет, их рабочее место.

3.23. В случае безвыходного положения укомплектования кадрами по согласию сторон устанавливать доплаты педагогическим работникам до фактического заработка в случае смены должности с последующей утерей стажа и категории сроком до 2 лет – пока сотрудник не аттестуется по данной должности, но в пределах утвержденного фонда оплаты труда детского сада.

3.24. Оплачивать стоимость однодневного обучения – повышения квалификации сотрудника по направлению руководителя организации за счёт работодателя и с сохранением средней месячной зарплаты.

3.25. Оплата предпраздничного укороченного рабочего дня.

3.25.1. Уменьшение на 1 час продолжительности рабочего времени накануне нерабочего праздничного дня предусмотрено ТК РФ. Поэтому уменьшенное количество рабочих часов в предпраздничный день – это норма рабочего времени. Следовательно, оно не ведёт к уменьшению зарплаты.

3.25.2. При работе по совместительству работники также имеют право на все предусмотренные ТЗ гарантии и компенсации (ч.2 ст.287 ТК РФ)

3.25.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени положена:

- работникам в возрасте до 18 лет (не более 35ч в неделю);
- инвалидам 1 или 2 группы (не более 35ч в неделю);
- работникам с вредными и опасными условиями труда (не более 36 ч в неделю);
- молодые мамы, во время отпуска по уходу за ребёнком.

Согласно части 3 статьи 93 ТК работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для сотрудников каких-либо ограничений трудовых прав. Следовательно,

положение о сокращении времени работы в предпраздничный день распространяется и данную категорию работников.

3.26. Учредить в детском саду премию в размере 5 000 руб. победителю в конкурсе детского сада «Лучший сотрудник года»:

- среди педагогического персонала, работающего с детьми от 1 года до 3-4 лет (младшая группа);
- среди педагогического персонала, работающего с детьми средних, старших и подготовительных групп;
- среди вспомогательного – технического персонала (детский сад совместно со структурным подразделением).

Итоги конкурса подводить специально созданной комиссией по распределению премии в конце учебного года (май)

3.27. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.

(ФЗ от 03.10.2018 N 353-ФЗ, ТК РФ Статья 185.1. Письма Минтруда от 02.09.2020 № 14-2/ООГ-14220, 14662; ФЗ часть 2 от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- с 18 лет - на один рабочий день один раз в три года;
- достигшие возраста 40 лет - один рабочий день один раз в год;
- не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста - два рабочих дня один раз в год;
- работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - два рабочих дня один раз в год.

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

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Неиспользованные диспансеризационные выходные нельзя накопить, присоединить к отпуску, перенести на следующий год или забрать деньгами. Если их не взять в текущем году, они сгорают.

3.28. Дополнительные гарантии работникам при вакцинации от COVID-19

На основании статей 8, 22, 41 ТК РФ; решения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 9 от 29.10.2021) утверждены Рекомендации по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой вирусной инфекции COVID-19, повышенные или дополнительные гарантии и компенсации:

- работодатель устанавливает и закрепляет дополнительные меры социальной поддержки работников, включая освобождение от работы на 2 дня, с сохранением заработной платы, работников, проходящих вакцинацию против COVID-19.

Дни отдыха предоставляются на основании письменного заявления работника.

Работник обязан представить работодателю справку медицинской организации, содержащую сведения о вакцинации.

Оплачиваемые выходные дни предоставляются или в день вакцинации (ревакцинации), совпадающий с рабочим днем, а также следующий за ним день; или в удобное для работника время; или присоединение указанных дней (дня) к ежегодному оплачиваемому отпуску и с учетом финансово-экономического положения работодателя.

IV. Развитие кадрового потенциала.

4.1. Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; в соответствии с Приложением 2 Соглашения от 19.05.2021 №21-296 между МОиН УР и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг; приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 30 декабря 2014 года № 02-05/02 «Об утверждении административного регламента Министерства образования и науки Удмуртской Республики по предоставлению государственной услуги «Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Удмуртской Республики, муниципальных и частных образовательных организаций, находящихся на территории Удмуртской Республики, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, (далее – педагогические работники) предусмотрен упрощенный порядок аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, установленной ранее, до истечения срока ее действия:

1. Устанавливается высшая квалификационная категория на весь период работы в образовательных организациях педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Удмуртской Республики», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», награжденным медалью ордена «За заслуги перед Отечеством».

2. Устанавливается на 5 лет квалификационная категория, срок действия которой не истек:

1) педагогическим работникам, получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации, государственные и ведомственные награды Российской Федерации и Удмуртской Республики:

- ✓ «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник образования Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный деятель науки Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный тренер Удмуртской Республики»;
- ✓ Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;
- ✓ нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- ✓ медаль Л.С.Выготского;
- ✓ почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
- ✓ знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;
- ✓ Почетная грамота Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Главы Удмуртской Республики
- ✓ Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

- ✓ Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- ✓ почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- ✓ почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- ✓ почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- ✓ нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
- ✓ Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ✓ Знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации»;

✓ Знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Российской Федерации»;

- ✓ Нагрудный знак «За достижения в культуре» Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Государственного Совета Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Удмуртской Республики;
- ✓ Занесение на Доску почета Удмуртской Республики (индивидуальное)

2) педагогическим работникам, получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации ученую степень или звание, соответствующие профилю работы;

3) победителям, призерам (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов педагогического мастерства, проводимых под эгидой федеральных министерств (ведомств), а также победители конкурса «Поощрение лучших учителей», «Поощрение лучших педагогических работников», Республиканского конкурса «Педагог года Удмуртии», в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации;

4) экспертам, работавшим не менее трех лет в межаттестационный период в составе аттестационных комиссий Министерства образования и науки Удмуртской Республики;

11) экспертам, по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики проводившим экспертизу материалов участников конкурса «Поощрение лучших учителей» и «Поощрение лучших педагогических работников» на протяжении трех и более лет в межаттестационный период;

12) экспертам, по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики проводившим аккредитационную экспертизу образовательных организаций на протяжении трех и более лет в межаттестационный период;

15) педагогическим работникам, имеющим первую и высшую квалификационную категорию, стаж работы не менее 15 лет, значительные достижения по направлению деятельности на основании ходатайства районного методического объединения или методической службы муниципального образования по результатам рассмотрения аттестационной комиссии;

16) педагогическим работникам, победителям и призерам (I, II, III места) соревнования «Навыки мудрых» по методике «WorldSkills».

3. Педагогическим работникам устанавливается квалификационная категория в соответствии с приложением №2 при выполнении следующих условий:

- наличие вышеперечисленных оснований для аттестации по упрощенной процедуре;
- предоставление в аттестационную комиссию Министерства образования и науки

Удмуртской Республики заявления на аттестацию и документов, являющихся основанием для аттестации по упрощенной процедуре в соответствии с приложением № 2, согласованных с Профсоюзом или его территориальной первичной организацией, в срок, не позднее 3-х месяцев до истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории;

II. Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях.

При выполнении педагогической работы на разных должностях в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель - логопед	Учитель – логопед, учитель дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств,	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации

культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	среднего профессионального образования
Старший тренер - преподаватель, тренер – преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования спортивного, физкультурного направления
Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в организации среднего профессионального образования
Педагог-психолог	Учитель и (или) преподаватель элективных, факультативных курсов социально-психологического профиля
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор

III. Случаи сохранения оплаты труда на уровне установленных ранее квалификационных категорий

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных организаций, в период, составляющий не более 5 лет до их выхода на пенсию (по возрасту) в соответствии с федеральным законодательством, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до даты наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем образовательной организации на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием или государственной образовательной организации.

- Продление на 2 года действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком (ст. 22, утверждённая приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 г. № 276)

4.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось не более 5 лет, установленная им квалификационная категория может быть продлена до наступления пенсионного возраста соответствующей аттестационной комиссией по заявлению работника. Приказ о продлении срока действия квалификационной категории издаётся заведующим детского сада. (трёхстороннее Соглашение от 2021-2024гг)

4.3. Продление до 5 лет действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях вручения государственных или ведомственных знаков отличия: Почётный работник общего образования РФ, Почётная грамота МОиН

РФ, Почётная грамота Правительства УР, Почётная грамота Госсовета УР, Почётная грамота УР.

Последующая аттестация для указанных лиц по ходатайству аттестационной комиссии детского сада проводятся без аттестационных испытаний. При отсутствии ходатайства аттестация проводится в обычном порядке.

- 4.4.** Победителю (1 место) республиканского конкурса «Воспитатель года Удмуртии» присваивается высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.
- 4.5.** Призёрам республиканских конкурсов и смотров педагогического мастерства в течении 5 лет с момента последней аттестации сохраняется имеющаяся квалификационная категория.

V. Содействие занятости.

- 5.1.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель руководствуется положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе:
- производит отбор кандидатур работников, подлежащих сокращению;
 - реализует преимущественное право на оставление на работе беременных женщин (за исключением случаев ликвидации учреждения); женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери и иных категорий работников, предусмотренных в действующем законодательстве;
 - своевременно (не менее чем за 3 месяца) письменно представляет сведения о массовом увольнении работников в органы соответствующей службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;
 - предупреждает каждого работника о предстоящем сокращении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу в той же организации при наличии квалификации, опыта работы и состояния здоровья.
- 5.2.** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется в рабочее время 8 часов в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы. Продолжительность этого времени определяется по соглашению с работодателем.
- 5.3.** Коллективным договором установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест.
- 5.4.** При направлении по инициативе Работодателя работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства в соответствии с коллективным договором за ними на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.
- 5.5.** При увольнении работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее 2-х лет, работодатель информирует работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии, через федеральную службу занятости.

VI. Охрана труда.

6.1. Работодатель:

- 6.1.1.** Обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

- 6.1.2.** Выделяет средства на охрану труда в размере, установленном действующим законодательством, муниципальными правовыми актами района.
- 6.1.3.** Обеспечивает за счет средств Управления образования Дебесского района обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников с сохранением среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 6.1.4.** Обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 6.1.5.** В порядке установленном действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всех работников детского сада, в том числе работодателя.
- 6.1.6.** Разрабатывает и утверждает по согласованию с предпрофсоюзом правила и инструкции по охране труда по видам работ или по профессии в детском саду.
- 6.1.7.** На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением выдает сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с Перечнем номенклатуры, норм, сроков обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами специальной защиты
- 6.1.8.** Предусматривает следующие условия в связи с проведением работ во вредных условиях труда:
- обязательное использование средств индивидуальной защиты;
 - обязательное использование рабочей одежды (халаты, фартуки, головной убор, перчатки и др.);
 - обеспечить работника смывающими и обеззараживающими средствами;
 - предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в соответствии со ст. 177 ТК РФ и согласно проведенной оценке условий труда от 2020., 2021., 2023гг
 - применение дополнительных гарантий и компенсаций к персоналу, в частности: ежемесячные денежные надбавки от 4 % до 8% в зависимости от должностного оклада, согласно выявленного класса опасности экспертизой по специальной оценке условий труда.
- 6.1.9.** Проводит не реже одного раза в пять лет, с участием представителя выборного профсоюзного органа, специальную оценку условий труда. При наличии заключений специализированных комиссий рассматривает вопрос о применении доплаты за вредные условия труда
- 6.1.10.** Ежегодно информирует Профсоюз о состоянии охраны труда и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т.ч. затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.
- 6.1.11.** Предоставляет работнику другую работу при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, на время устранения такой опасности. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
- 6.1.12.** Ежегодно проводит анализ причин заболеваемости, временной и стойкой утраты нетрудоспособности. По результатам анализа заболеваемости намечает конкретные меры по профилактике заболеваемости. Стимулирует материально работников - 3 (три) оплачиваемых дня к очередному отпуску, проработавших в течение календарного года без больничных.

6.1.13. Работодатель производит возмещение вреда, причинённого здоровью работнику при исполнении трудовых обязанностей, после проведённого акта обследования и его результата комиссией по охране труда.

6.2. Работник:

6.2.1. Несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Должен бережно относиться к выданным в его пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости стирки, сушки, ремонта, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Осуществляет контроль за условиями труда, принимает участие в комиссии по специальной оценке условий труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

6.3.2. Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, в установленных случаях представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.3.4. Способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждении.

6.3.5. Обязуется оказывать практическую помощь образовательному учреждению в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма, проф. заболеваемости.

6.4. 1. Совместно с администрацией детского сада в срок до 01 сентября разрабатывает и вводит в действие Положение о моральном и материальном стимулировании работников, обеспечивших в течении года работу без нарушений правил и норм охраны труда, без аварий и несчастных случаев.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Администрация обязуется:

7.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения учитывать мнение профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников.

7.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.3.1. Разработать с учетом мнения профкома и утвердить Положение о порядке использования полученных образовательным учреждением внебюджетных средств.

7.3.2. Один раз в год администрации детского сада предоставлять информацию по формированию и использованию внебюджетных средств перед трудовым коллективом.

7.4. Полностью возмещать расходы, не превышающие фонд оплаты труда детского сада, связанные со служебными командировками работников.

В случае направления работника для

повышения квалификации сохранять за ним среднюю зарплату по основному месту работы и оплачивать курсы по персонифицированной системе в сумме 1900 рублей 1 раз в 3 года.

7.5. Предоставлять льготы по коммунальным услугам педагогическим работникам (отопление и освещение) согласно Закону РФ «Об образовании»

7.6. С учетом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования (в соответствии с Положением о премировании работников, действующем в учреждении);
- предоставления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, наградами и др.

7.7.1. Поощрять работников детского сада за многолетний, добросовестный труд и в связи с его юбилеем Почётными грамотами и премиями.

50 лет женщины и мужчины – 5000 руб.

7.7.2. Установить единовременную доплату к заработной плате работнику за счёт выплат стимулирующего характера и в пределах фонда оплаты труда ДООУ при вручении:

Почётной грамоты МБДООУ «Дебёсский детский сад №3» - 500 руб.

Почётной грамоты Дебёсского района - 700 руб.

Почётной грамоты МО и Н УР, Правительства УР, Госсовета УР – 1000 руб.

Почётного звания «Заслуженный работник образования УР», Нагрудного знака

«Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 1200 руб.

Почётной грамоты, благодарности, звания Просвещения РФ -1500 руб.

7.7.3. Премировать работников в связи с юбилейным стажем работы в данной организации: 5 лет – 1000 руб.

10,15,20,25,30,35,40,45 лет,... – 3000 руб.

Администрация и профком обязуются:

7.8 . В соответствии со ст. 43 Закона РФ «Об образовании» разработать и утвердить на собрании коллектива работников детского сада Положение о порядке использования средств, полученных от экономии фонда заработной платы, предусмотрев в Положении порядок использования указанных средств на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи и другие социальные нужды коллектива работников.

7.9. Проводить работу в администрации района по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам детского сада для покупки жилья, строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.

7.10. Обеспечить работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных учреждениях.

7.11. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

7.12. 1. Проводить корпоративный праздник в связи с Днём дошкольного работника, Новым годом, 8 Марта.

7.12. 2. Установить укороченный рабочий день на 2 часа в связи с профессиональным праздником Днём работников дошкольного образования 27 сентября. Оплату укороченного рабочего дня производить в полном размере.

7.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

Профком обязуется:

- 7.14.** Разработать положение о фонде материальной поддержки (социальной защите) членов Профсоюза. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах:
- в случае похорон близких (супруг (а), родители, дети) у работающих сотрудников – 1000 руб.
 - работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: при утрате имущества в результате пожара, кражи, стихийного бедствия, при болезни и по другим уважительным причинам – 1000 рублей
 - юбилярам 50, 55, 60 лет женщинам, 50, 60, 65 лет мужчинам – 1000 рублей;
 - при рождении ребёнка – 1000 рублей;
 - 1 кл., 9 кл., 11 классникам - 500 рублей;
 - на бракосочетание – 1000 рублей;
 - проводы в армию сына, дочери, мужа - 1000 рублей.
- 7.15.** Содействовать профессиональному росту педагогических работников.
- 7.16.** Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
- 7.17.** Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий и ухудшению положения работников.
- 7.18.** Коллектив оказывает работникам материальную помощь по 100 руб. в случае:
- похорон близких (супруг (а), родители, дети) у работающих и неработающих сотрудников;
 - первого бракосочетания работника;
 - чрезвычайных ситуациях и стихийных бедствиях.

VIII. Социальное партнерство.

- 8.1.** Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:
- 8.1.1.** Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально - трудовые и профессиональные права и интересы работников детского сада.
- 8.2.** В целях социального партнерства стороны проводят работу по созданию на равноправной и постоянной основе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по: тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, трудовым спорам, доплатам и надбавкам, стимулирующим выплатам, премиям, награждениям сотрудников и других с правом голоса.
- 8.3.** При рассмотрении и решении вопросов, которые входят согласно действующему законодательству, муниципальным правовым актам муниципального района и настоящему Коллективному договору в совместную компетенцию работодателя и предпрофсоюза, стороны признают, что:
- Решение вопросов с учетом мнения Профсоюза означает, что профсоюз обладает совещательными правами. Работодатель (его представители) учитывает мнение предпрофсоюза при принятии окончательного решения. Мнение Профсоюза в данном случае носит рекомендательный характер.
 - Решение вопросов по согласованию или совместно с Профсоюзом означает, что соответствующий акт исходит от Работодателя, который обязан получить предварительное (письменное или устное) соглашение соответствующего профсоюзного органа.

Работодатель по согласованию с предпрофсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 1194 ТК РФ);
- до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечению 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193, глава 30 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- установление и распределение стимулирующих выплат (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение положения о премировании и распределение премий работникам (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

8.4 Права членов профсоюза и гарантии их деятельности определяются действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.

8.5. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель обязан:

- 8.5.1.** Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления образовательных учреждений (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.
- 8.5.2.** Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в образовательном учреждении.
- 8.5.3.** Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
- 8.5.4.** Предоставлять выборным профсоюзным органам помещение с отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников.
- 8.6.** Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- 8.6.1.** Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа в учреждении.
- 8.6.2.** Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 8.6.3.** Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов - только с предварительного согласия Профсоюза.
- 8.6.4.** Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.
- 8.6.5.** Члены профсоюза освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы.
- 8.7.** Стороны принимают решение об инициировании присвоения почетных званий и награждения ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

IX. Трудовой договор и гарантии занятости

Администрация обязуется:

- 9.1.** В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников администрации:
 - Уставом детского сада;
 - Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - Должностными инструкциями;
 - Штатным расписанием;
 - Нормативными актами по охране труда;
 - Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.
- 9.2.1.** В соответствии со ст. 57 ТК РФ заключать трудовые договоры с принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым договором, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием детского сада, составленным на основе тарификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме. Оформлять трудовые договора работников с учётом требований ТК РФ часть 2 ст. 57.
- 9.2.2.** Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передаётся работнику, второй экземпляр хранится у работодателя в соответствии со ст. 67 ТК РФ.
- 9.2.3.** Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.
- 9.3.** При сокращении численности штата работников при равных условиях предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23 – 24 года;
- эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на выслугу лет;
- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50 лет – женщины, 55 лет – мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

9.4. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида – до достижения им возраста 18 лет);
- увольнение членов профсоюза без учета мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

9.5. При высвобождении работников по п.1 и 2 ст. 82 ТК РФ; по ч.1 ст. 25 Закона РФ от 19.04. 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» соблюдать следующие условия:

- информацию при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, работодатель-организация не позднее чем за два месяца, обязана в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника; до сведения профкома – не менее, чем за 3 месяца до увольнения, до сведения работников – не менее чем за 2 месяца до увольнения;
- в соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора без предупреждения за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников,
- выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;
- принимать меры к трудоустройству работников;
- с перечнем имеющихся в детском саду вакансий знакомить работников под роспись;
- при наличии вакансии предлагать педагогическому персоналу, прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;
- создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц (возможны варианты: сократить учебную нагрузку без уменьшения оплаты труда);
- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в детский сад при последующем возникновении вакансии.
- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право сокращения рабочей недели на 1 час в течение 2 месяцев (8 часов за весь период) на поиск работы в организациях и предприятиях района и республики без уменьшения оплаты труда. Допускается суммарное время, которое можно использовать на трудоустройство.

9.6. В соответствии с ч.1 и 2 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия):

В соответствии с ч.3 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка:

- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным;

- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;
- при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- в связи с выходом работника на пенсию;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников (п.2 ч.1 ст. 81) ,увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. Выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, и в том случае, если работник в течение 14 рабочих дней со дня увольнения обратился в службу занятости и не был трудоустроен в течении двух месяцев со дня увольнения.

9.7. Увольнение членов Профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения профкома.

X. Гарантии профсоюзной деятельности

Администрация:

10.1. Признает профсоюзный комитет как представителя работников детского сада уполномоченного на то общим собранием работников.

Администрация обязуется:

- 10.2.** В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.
- 10.3.** В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по расходованию денежных средств:
- начислению и выплате заработной платы;
 - ведению табеля учета рабочего времени;
 - выполнению условий настоящего коллективного договора;
 - другим социально-трудовым вопросам.
- 10.4.** В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда:
- принимать меры по их устранению;
 - своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.
- 10.5.** Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:
- пригодное помещение со всем оборудованием отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;
 - помещения и другие объекты детского сада для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;

- оргтехнику и средства связи;
 - транспорт (его наличие).
- 10.6. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссией на время:
- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
 - участия их в работе выборных органов;
 - краткосрочной профсоюзной учебы.
- 10.7. Соблюдать в отношении членов профкома порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:
- увольнения по инициативе администрации;
 - перевода на другую работу;
 - наложения дисциплинарных взысканий.
- 10.8. Учитывать и признавать работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников, при аттестации.
- 10.9. Установить доплату (надбавку) к заработной плате работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда детского сада в размере не менее 15% тарифной ставки (должностного оклада), согласно трёхстороннего Соглашения между Министерством Труда УР, Министерством Образования и Науки УР и республиканской Профсоюзной организации.
- 10.10. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по подготовке проекта Коллективного договора, его заключению и подписания на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев.

Профком обязуется:

- 10.10. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации детского сада, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.
- 10.11. Представлять интересы работников – членов Профсоюза, в соответствии со ст. 30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.
- 10.12. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителей организации; членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности.

XI. Заключительные положения.

- 11.1. В ходе выполнения Коллективного договора могут разрабатываться приложения, конкретизирующие его отдельные положения и являющиеся неотъемлемой частью Коллективного договора.
- 11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом российской Федерации.
- 11.3. Стороны несут ответственность за невыполнение условий настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.
- 11.4. Контроль над исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».
- 11.5. Коллективный договор составлен в количестве 3-х экземпляров.
- 11.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует по 13 сентября 2026 года.

Заведующий МБДОУ
«Дебесский детский сад № 3» _____ И.В. Ложкина
«12» сентября 2023 г.

Председатель профсоюзной организации
«Дебесский детский сад № 3» _____ Р.В. Воронцова
«12» сентября 2023 г.