

Принят на общем собрании
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №20 «Калинка»
Старооскольского городского округа
от «17» декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №20 «Калинка»
Старооскольского городского округа
на 2022-2024 гг.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
ДС №20 «Калинка»

Т. А. Мостовая Т.А. Мостовая
«17» декабря 2021 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС №20 «Калинка»

Т.В. Логачева Т.В. Логачева
«17» декабря 2021 г.

Отметка отдела труда
администрации Старооскольского городского округа

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
зарегистрирован в отделе по труду и социальному партнерству департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области	
Дата: « <u>17</u> » <u>12</u> 20 <u>21</u> г.	
Регистрационный № <u>42-03-10/59</u>	
Попись	
ответственного лица	<u>Шуф</u>

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Калинка» Старооскольского городского округа (далее - Коллективный договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образовательного учреждения и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждения и первичной профсоюзной организации.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работников.

1.2. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками организации и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Калинка» Старооскольского городского округа (далее - Работники), представленные профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - Профком);
- работодатель в лице заведующего Мостовой Татьяны Александровны (далее - Работодатель).

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты их вступления в силу.

1.4.2. Коллективный договор устанавливает для Работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством.

Коллективный договор может устанавливать дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для Работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4.3. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.4.4. Стороны Коллективного договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из Сторон.

1.4.5. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон Коллективного договора права и обязательства Сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до конца срока его действия.

1.5. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте образовательного учреждения.

1.6. Коллективный договор вступает в силу 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2024 года.

1.7. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется Профкомом на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения, и необходимость улучшения положения Работников Работодатель и Профком договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности Работников на рынке труда при реализации модернизации российского образования, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Включать представителей первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии учреждения для проведения аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности.

2.1.4. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

2.2.2. Предоставляет Профкому по его запросам информацию о работниках, системе оплаты труда, показателях заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, ликвидации организации и другую необходимую информацию.

2.2.3. Предоставляет возможность Профкому принимать участие в работе коллегиальных органов учреждения.

2.2.4. Учитывает мнение Профкома при разработке и принятии локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает защиту интересов Работников, в том числе в судебных органах.

2.3.2. Оказывает Работникам и Работодателю помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни Работников.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.5. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В рамках своей компетенции вносит предложения о привлечении к ответственности Работников за невыполнение трудовых договоров и соглашений, нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

3.1. В целях развития партнёрства Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципа партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе комиссий образовательного учреждения, разработке и утверждении локальных нормативных актов, планов и программ, реализации проектов.

3.1.3. Содействовать повышению эффективности настоящего Коллективного договора.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками, в том числе работающими по совместительству, заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.2. Работодатель и Профком договорились:

4.2.1. Осуществлять совместно тарификацию педагогических и руководящих работников, своевременно уточнять тарификационные списки работников в связи с изменениями педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

4.2.1. Выплачивать Работникам выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением, определенных сторонами, условий трудового договора.

4.2.2. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, следующих работников:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие свыше 25 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, и лица, воспитывающие ребенка указанного возраста без матери;
- работник, получившие производственную травму, профзаболевание в школе;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

совмещающих работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.2.3. Разрабатывать совместно должностные инструкции для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда.

Заработная плата выплачивается не реже чем 2 раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца.

Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;
- стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую

выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1.2. Оплата труда Работников образовательного учреждения осуществляется на основе принципа нормативно-подушевого финансирования.

Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных учреждений, реализующих программы начального, общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», с учетом изменений; постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 31 декабря 2008г. № 4794 «О принятии к исполнению методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования Старооскольского городского округа на основе нормативно-подушевого финансирования».

Заработная плата педагогического работника непосредственно осуществляющего учебную деятельность зависит от следующих основных факторов: стоимости бюджетной услуги, количества воспитанников, категории сотрудника, специальных гарантированных доплат и стимулирующих выплат за качество работы.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат учителям определяются локальными актами общеобразовательного учреждения.

5.1.3. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. №159-пп, от 30 ноября 2006 года № 236-пп и от 7 апреля 2014 г. №134-пп, при условии проведения специальной

оценки условий труда; постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 30 июля 2013 г. №2858 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных организаций Старооскольского городского округа» (с учётом изменений).

5.1.4. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника определяются Положением о формировании и распределении фонда оплаты труда в МБДОУ ДС №20 «Калинка». Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливаются работнику руководителем учреждения по соглашению сторон. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации) сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

5.1.5. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022г. в сумме 13890 (тринадцать тысяч восемьсот девяносто) рублей в месяц.

5.1.6. Начиная с 2023 года, устанавливать минимальны размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.2. Работодатель в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

5.2.1. Для обеспечения индексации и повышения оплаты труда Работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Старооскольского городского округа.

5.2.2. По оплате отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.2.3. По выплате заработной платы с выдачей каждому Работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся Работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний.

5.2.4. Для сохранения Работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

5.3. Стороны согласились:

5.3.1. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся Работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Работодатель обязуется обеспечить установление работникам заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников образовательного учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы

за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» и являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, согласия Профкома и оформляется письменным приказом (распоряжением) Работодателя и оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, определенном ст. 153 Трудового кодекса РФ.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

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

Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с письменного согласия Работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам учреждения, не проработавшим полный отчетный год, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере, но при условии увольнения производится перерасчет.

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

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

6.1.6. Работникам организации с ненормированным рабочим днем, включая Руководителя, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

6.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.1.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- вступление в брак - 3 календарных дня;

- вступление в брак детей - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (отцу)- 2 календарных дня;
- смерть близких родственников (супруги/супруга, родителей супруги/супруга, детей, братьев, сестер) - 3 календарных дня;
- проводы сына в армию - 2 календарных дня;
- юбилейная дата - 1 календарный день.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты труда на срок до 10 календарных дней.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При наличии финансовых возможностей, а также производственной необходимости, часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работника заменять денежной компенсацией.

6.2.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

6.2.4. Предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работникам, имеющим 2х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять методическое обеспечение деятельности службы охраны труда организации, обеспечивает разработку локальных нормативно-правовых актов и отраслевых стандартов по охране труда с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования».

7.1.2. Разрабатывать и утверждать порядок обучения и проверки знаний по охране труда Работников.

7.1.3. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с воспитанниками, обеспечивает принятие мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и профзаболеваемости Работников.

7.1.4. Проводить специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет).

7.1.5. Обеспечить:

- проведение своевременного и в полном объеме инструктажа по охране труда, пожарной безопасности;

- проведение выборов уполномоченного по охране труда от первичной профсоюзной организации;

- создание на паритетных началах совместной комиссии по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 4х человек с уполномоченным по охране труда.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации Работников, оказания эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации.

8.1.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательной организации о наличии педагогических кадров и потребности в них

с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

8.1.3. Координировать деятельность организации, направленную на обеспечение современного развития кадров, на формирование позитивного отношения общественности к образовательному учреждению.

8.1.4. Информировать Профком не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Ежегодно рассматривать вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации Работников и их переподготовки.

8.2.2. Принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности Работников организации.

8.2.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений Работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых Работников.

8.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимать участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения;
- снижению текучести кадров, повышению уровня их квалификации;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования Работников;
- проведению с Профкомом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения Работников организации с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в области и особенностей деятельности организации;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам;
- сохранению прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование лечебными, лечебнопрофилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- недопущению увольнения Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзных организаций не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

8.2.5. При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказами Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», департамента образования Белгородской области об утверждении региональных нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников (с учетом их изменений и дополнений).

Установленная на основании аттестации квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

8.2.6. Предусматривать в соответствии с Положением об оплате труда дополнительную льготу путем сохранения уровня оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим Работникам,

у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и пр.)

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны исходят из того, что:

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

9.1.2. Медицинское обслуживание, в том числе профилактические прививки, для Работников производится за счет бюджетных средств.

9.1.3. Работники имеют право на участие в ипотечном кредитовании жилья, в льготных жилищных проектах, в приоритетных национальных проектах по приобретению и улучшению жилья.

9.2. Стороны договорились оказывать материальную помощь педагогическим работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет).

X. В ОБЛАСТИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

10.1. Стороны договорились:

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

10.1.2. Обеспечивать меры по пропаганде здорового образа жизни среди молодых педагогов.

10.1.3. Обеспечивать сокращение составления молодыми педагогами отчётной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов).

10.1.4. Закреплять наставников за молодыми педагогами и поощрять их работу из фонда стимулирующих выплат в соответствии с локальными нормативными актами.

10.1.5. Вести с молодыми педагогами разъяснительную работу по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации, а также содействовать созданию необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне.

10.1.6. Развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Оказывает методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе:

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организует работу Школы молодого педагога на базе образовательного учреждения;
- организует совещания, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов;
- содействует самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;
- оказывает содействие приобретению жилья молодыми специалистами, улучшению их жилищных условий в рамках действующих программ на территории Белгородской области.

10.2.2. Устанавливает на общих основаниях, а затем передает на определенный период другим работникам педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраст 3х лет.

10.2.3. Обеспечивает молодым специалистам в соответствии с нормативно-правовыми актами Белгородской области, Старооскольского городского округа гарантированную доплату.

10.3. Профком:

10.3.1. Содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи, реализации Концепции молодежной политики.

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

10.3.3. Содействует обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых.

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЁ ЧЛЕНОВ

11.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, трехсторонним соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области, Отраслевым соглашением департамента образования Белгородской области и региональной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, территориальным трехсторонним Соглашением между профсоюзами, работодателями и администрацией Старооскольского городского округа, настоящим Коллективным договором, Уставом организации.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

11.2.2. Предоставлять Профкому бесплатно необходимые помещения для проведения собраний Работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и необходимые нормативные документы.

11.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы Работников.

11.2.4. Признавать работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного комитета значимой для деятельности образовательной организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.2.5. Предусматривать выделение дополнительных денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

11.3. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) или переведены на другую работу по инициативе Работодателя без предварительного согласия первичной профсоюзной организации, членами которой они являются, председатель - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) Работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзной организации учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборного органа профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11.4. Стороны могут совместно принимать решение о:

- присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников;
- вынесении и досрочном снятии дисциплинарного взыскания с Работника.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора и 1 раз в полгода план мероприятий по охране труда с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно, о выполнении плана мероприятий по охране труда - 1 раз в полгода, рассматривается на собрании работников учреждения и доводится до сведения всех Работников.

12.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральными, областными и территориальными законами.

Прогумеровано и прошито
Всего на 76 листах
Заведующий МБДОУ
ДС №20 «Калинка»

Лавина
Лавина М.А. Т.А.

