Филиал ГКУ РЦЗН по городу Межгорье
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«25» сентября 2026 г.
Регистрационный номер 25
Подпись Гл.спец.-Н.Е. Гашлыкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан с 1 октября 2026 по 30 сентября 2029 годы

Юридический адрес: 453571, Республика Башкортостан, г. Межгорье, ул. Комсомольская, дом 28-а; телефон: 2-30-43; 2-30-62
Фактический адрес: 453571, Республика Башкортостан, г. Межгорье, ул. Комсомольская, дом 28-а; телефон: 87 (347-81)2-30-43; 2-30-62

от работодателя:
заведующий МАДОУ Д/С № 3
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
_____ Н.А. Полякова
«21» 09 2026 г.

от работников:
Председатель Совета трудового коллектива МАДОУ ДС/ № 3 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан
_____ О.В. Локтионова
«21» 09 2026 г.

Приняты на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ Д/С № 3 ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
Протокол № 5 от «18» сентября 2026 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - руководителя Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее – работодатель);
- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя председателя Совета трудового коллектива (далее – СТК).

1.4. Стороны согласились с тем, что СТК выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, условий и охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом коллективного договора после его регистрации в соответствующем органе по труду, а также до заключения трудовых договоров с новыми работниками.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.9. При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ее проведения.

1.11. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

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

1.13. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

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

1.15. Работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.17. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 01.10.2026 г. и действует по 30.09.2029г.

1.18. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.19.К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Положение об оплате труда (Приложение 1);
2. Положение о материальном стимулировании (Приложение 2);
3. Положение о комиссии по трудовым спорам, приказ о создании комиссии по трудовым спорам (Приложение 3);
4. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 4);
5. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков (Приложение 5);
6. Соглашение по охране труда (Приложение 6);
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды (Приложение 7,7/1);
8. Приказ о создании комиссии по охране труда (Приложение 8);
9. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда (приложение 9)
10. Перечень должностей (профессий), которым предоставляются льготы и компенсации за работу с вредными (опасными) условиями труда (Приложение 10);

Перечень работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (Приложение 11)

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административного – территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте (Кодекс профессиональной этики педагогических работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административного – территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан), который принимается работодателем в порядке, установленном уставом учреждения, по согласованию с СТК.

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника без его личного согласия выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При составлении штатного расписания учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении

Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника в форме ознакомления с должностной инструкцией, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе должностной оклад, доплаты, надбавки, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового
права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путём своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор по инициативе работодателя либо работника заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённый на неопределённый срок.

2.2.7. Не устанавливать испытательный срок при приеме на работу педагогическим работникам - молодым специалистам.

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора,

за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.9. Уведомлять СТК в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Уведомление в СТК в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в организации;
- удостоенные ведомственными наградами;
- совмещающие работу с получением высшего, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, если получение образования обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- имеющие статус предпенсионера, которым до назначения пенсии осталось менее пяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты.

2.2.11. С учетом мнения СТК определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

2.2.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием СТК.

2.2.13. Обеспечивать обязательное участие СТК в рассмотрении вопросов по проведению организационно- штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания учреждения.

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

2.2.15. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК)». Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

2.2.16. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном

виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

2.2.17. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.2.18. Обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

2.2.19 Расторгать трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход работника на пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- беременность;
- необходимость ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, уже являющегося пенсионером, либо имеющего статус предпенсионера.

Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации уважительность причины увольнения определяется работодателем индивидуально

В день увольнения работодатель выдает работнику справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

2.2.20. В целях недопущения ведения (составления, предоставления) педагогическими работниками учреждения избыточной документации в трудовых договорах с педагогическими работниками определять конкретные должностные обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

-участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования. формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала (табеля) посещаемости;
- составление календарно-тематического плана.

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

2.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

2.3.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

2.3.4. Обеспечивать обязательное участие представителя СТК в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям (ТК 82 РФ, пункт 7 Приказа Мин просвещения РФ от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») включая в состав аттестационной комиссии представителя СТК в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

3. Социальное партнерство

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

3.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

3.1.5. Содействовать созданию условий для деятельности СТК.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Предоставляет СТК по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

3.2.2. Привлекает членов СТК для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

3.2.4. Обеспечивает:

- участие СТК в работе органов управления учреждением (наблюдательный совет и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам деятельности организации;

- соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

3.2.5. Информирует СТК о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в организации; своевременно выполняет предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Взаимодействие работодателя с СТК осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения СТК в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

3.4. Работодатель с учетом мнения СТК (по согласованию) осуществляет (принимает):

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены;

- решение о возможном расторжении трудового договора с работником;

- привлечение работника к сверхурочной работе; - привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.

3.5. Работодатель с учётом мнения СТК (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- график сменности;

- график отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников;

- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи, использования экономии фонда оплаты труда;

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплаты труда за работу в ночное время;

- введение, замену и пересмотр норм труда;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- план и график работы учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний;

- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения; - нормы профессиональной этики педагогических работников.

3.6. Совет трудового коллектива:

3.6.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

3.6.2. Разъясняет работникам положения коллективного договора.

3.6.3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др.

3.6.4. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

- состоянием охраны труда в учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- расходованием фонда оплаты труда, правильностью начисления заработной платы работникам, в том числе выплат стимулирующего характера, расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

3.6.5. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего

коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с СТК (учета мотивированного мнения).

3.6.6. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.

3.6.7. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для сотрудников учреждения.

3.6.8. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам сотрудников учреждения.

3.6.9. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

3.6.10. Оказывает сотрудникам учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.6.11. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

3.6.12. Организует информирование, правовой всеобуч для сотрудников учреждения.

3.6.13. Направляет учредителю (собственнику) организации заявление в случае нарушения руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

3.6.14. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников.

3.6.15. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

3.7. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с СТК как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

3.8. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и не достижения согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны исходят из того:

4.1.1. Оплата труда работников учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера работникам производятся и устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 1).

4.1.2. Месячная заработная плата основного работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017г. № 38-П, от 11.04.2019 г. № 17-П и от 16.12.2019 г. № 40-П.

В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) должна быть не ниже МРОТ (включая все элементы заработной платы в соответствии со ст.129, 135 ТК РФ, установленные трудовым договором) без учета:

– районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017г. № 38-П);

– выплат за сверхурочную работу (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П);

– ежемесячные надбавки работникам государственных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей и 5000 рублей, в зависимости от занимаемой должности;

– выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П);

– выплат за совмещение профессий (должностей) (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 г. № 40-П);

– доведение заработной платы работников учреждения до МРОТ осуществляется работодателем путём установления доплаты до МРОТ в размерах, определенных работодателем, в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

4.1.3. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выдачи заработной платы – 8-го и 23-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

4.1.4. При расчёте заработной платы за первую половину месяца применяется расчётный способ. Заработная плата за первую половину месяца определяется по формуле:

З = О : Н х Ф, где

З – Зарплата за первую половину месяца;

О – Оклад;

Н – Норма рабочего времени за весь месяц;

Ф – Фактически отработанное время за первую половину месяца.

Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания, предусмотренные действующим законодательством, в том числе налог на доходы физических лиц.

Табель учёта рабочего времени закрывается два раза в месяц за три дня перед выплатой каждой части заработной платы.

Расчётный способ заработной платы за первую половину месяца действует с 01.01.2026 года.

4.1.5. Заработная плата работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в размере 4% тарифной ставки (оклада).

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

4.1.6. Заработная плата работнику перечисляется на карточку на условиях договора с банком. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок) (ст.136 ТК РФ).

4.2.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ). День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае если на день увольнения работник не использовал другой день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, в день увольнения ему выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в повышенном размере и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за каждый неиспользованный другой день отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

4.2.3. Обеспечивать оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

4.2.4. Совместным решением работодателя и СТК средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам (*Приложение 2*).

4.3. Стороны подтверждают:

4.3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, РБ. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК (*Приложение 1*).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников регламентирующим порядок, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения *(Приложение 2).*

4.3.2. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя, наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, раздельно по каждой должности.

4.3.3. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной стопятидесятой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ), одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

4.3.4. Изменение оплаты труда и (или) установление повышающих коэффициентов производится:

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

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

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

– при присвоении почётного звания - со дня присвоения;

– при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

– при присуждении учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

– при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3.5. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготные, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Фонда пенсионного и социального страхования РФ; информирует застрахованных лиц,

работающих у них, о сведениях, представленных в орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

4.3.6. Стороны договорились о создании в учреждении комиссии по трудовым спорам (*Приложение 3).*

4.3.7. Размеры повышающих коэффициентов и других выплат стимулирующего характера устанавливаются комиссией по распределению премиальных выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы.

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

4.4. Стороны добиваются:

4.4.1. Формирования с 1 января 2026 года в учреждении фондов стимулирующего характера.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время

51.1. Учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные дни - суббота и воскресенье).

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение 4*), расписанием занятий, графиком работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.3. Для заведующего, заместителя заведующего, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (на 1,00 ставку).

5.1.4. Для педагогических работников (на 1,00 ставку) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса РФ):

– для старшего воспитателя – 36 часов в неделю;
– для воспитателей – 36 часов в неделю;
– для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
– инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – приказ № 269).

5.1.5. График отпусков утверждается с учётом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников

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

– по соглашению между работником и работодателем;

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.7. Помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы

5.1.8. Продолжительность рабочего дня или смены работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе у воспитателей. Работодатель при установлении (объявлении) Правительством Республики Башкортостан дат проведения праздников, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков установленные (объявленные) нерабочие дни (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.1.9. Учитывая взаимосвязь норм законодательства об образовании и норм трудового законодательства, работникам, имеющим диплом «дипломированного специалиста», при обучении в магистратуре предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со статьей 173 ТК РФ.

5.1.10. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены), допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда работников (*Приложение 1*).

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.11. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно за исключением случаев предусмотренных ТК РФ (ст. 152 ТК РФ).

5.1.12. С учётом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.1.13. Суммированный учёт рабочего времени (учётный период один месяц) педагогических работников определяется должностными обязанностями, возлагаемых на них Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения СТК, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

5.1.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.17. Работодатель обязан обеспечить точный учёт рабочего времени каждого работника. Все работники обязаны расписываться в табеле учёта рабочего времени, отмечая время прихода на работу и время ухода с работы. Каждый работник обязан предупреждать руководителя о причине неявки на работу, а также представлять документы, подтверждающие его отсутствие на рабочем месте (листок временной нетрудоспособности и т.д.).

5.1.18. Работнику запрещается покидать рабочее место без предупреждения руководителя.

5.2. Время отдыха:

5.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ) Видами времени отдыха являются:

– перерывы в течение рабочего дня (смены);

– ежедневный (междусменный) отдых;

– выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

– нерабочие праздничные дни;

– отпуск.

5.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приёмом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приёма пищи не устанавливается: возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха согласно графику работы сотрудников.

5.2.3. Одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (статья 262 ТК РФ).

5.2.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительностью не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Работникам- инвалидам – 30 календарных дней в соответствии с ч. 2 ст. 115 ТК РФ.

5.2.5. Руководителю и педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.2.6. Всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в Местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 116 и 321 ТК РФ) (*Приложение № 5*).

5.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мотивированного мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. С графиком отпусков работник должен быть извещен под подпись.

5.2.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28

календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.2.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. С учётом статьи 124 ТК РФ запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.2.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст. 122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до 18 лет;

– работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

5.2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ). При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.2.12. Предоставлять работникам, при наличии финансовой возможности, отпуск с сохранением заработной платы (за счёт экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

– при рождении ребёнка в семье - 1 календарный день;

– для проводов детей в армию -2 календарных дня;

– на похороны близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, в том числе усыновленных) - 3 календарных дня;

– собственная свадьба и свадьба детей - 3 календарных дня.

5.2.13. Без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– работающим пенсионерам - до 14 календарных дней;

– работникам, в случаях рождения, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случае болезни без предъявления медицинских документов - 3 календарных дня в течение года;

– для ликвидации аварий в жилых помещениях работников - до 5 календарных дней;

– одинокой матери (отцу), воспитывающим ребенка до 14 лет - до 10 календарных дней.

5.2.14. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом учреждения. Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

5.2.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ).

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

5.2.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: - все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ). Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.2.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.2.20. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.2.21. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.2.22. Работодатель на основании заявления педагогического работника в день, когда ему необходимо присутствовать на заседании аттестационной комиссии при аттестации на квалификационную категорию освобождает его от работы с сохранением заработной платы.

5.2.23. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

5.2.24. Работодатель беспрепятственно предоставляет работникам очередной отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.2.25. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.1.2. Работодатель по согласованию СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальности на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ) и проводить аттестацию работников не реже чем 1 раз в пять лет.

6.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним его место работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

6.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

6.2.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест Работодатель обязуется осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

7.1.Работодатель обязуется:

7.1.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Массовым считается увольнение 10% и более работников в течение 90 календарных дней. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.1.3. Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия СТК (ст.82 ТК РФ).

7.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7. 2. Стороны договорились, что:

7.2.1. Обеспечат преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

– семейные – при наличии двух и более иждивенцев;

– лица предпенсионного возраста, (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

– работники, получившие профессиональное заболевание или производственную травму на предприятии;

– инвалиды боевых действий по защите Отечества;

– награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; – молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

7.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

7.2.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ п.п. 2,5,6(а),7,8,10; ст.84 п.3; ст.278 п.2; ст.336 п.п.1,2 производится с учетом мотивированного мнения СТК.

7.3. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников

7.3.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, оказанию помощи молодым педагогам, обучающимся работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, принимают в пределах своей компетенции меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Не допускать сокращения рабочих мест, уменьшения общего объёма педагогической работы (учебной нагрузки).

7.4.2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

7.4.3. Совместно определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учетом мнения СТК.

7.5. Работодатель:

7.5.1. Своевременно не менее чем за три месяца и в полном объёме представляет органам службы занятости и СТК информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

– ликвидация организации с численностью работающих более 15 человек;

– сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней; 60 и более человек в течение 60 календарных дней;

– увольнение 10% работников организации в течение 90 календарных дней.

7.5.2. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

7.5.3. Предоставляет работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

7.5.4. При направлении работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

7.5.5. Не препятствует педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе не отказывает в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

7.5.6. Освобождает от работы с сохранением заработной платы для реализации права педагогических работников (по их заявлению) присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

7.5.7. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до трёх календарных дней работникам - членам аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

7.5.8. Разрабатывает локальный нормативный акт о нормах профессиональной этики педагогических работников организации, руководствуясь Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 г. №ИП-941/06/484).

7.6. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 г. № ВБ-107/08/634).

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 216.1 ТК РФ) между Работодателем и СТК заключается Соглашение по охране труда (*Приложение 6).*

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Письмом Минобрнауки России от 25.08.2015 № 12-1077 «О направлении рекомендаций», включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

8.2.2. Создавать на паритетной основе совместно с СТК комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (*Приложение 6).*

8.2.3. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими законодательными и нормативными актами.

8.2.4. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.2.5. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.2.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

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

8.2.8. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

8.2.9. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.2.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям (ст.212 ТК РФ) в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с СТК.

8.2.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.13. Обеспечивать в установленном порядке проведение работ по специальной оценке условий труда, оценки профессиональных рисков и информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах

8.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам по результатам специальной оценки условий труда за тяжесть трудового процесса надбавку в размере 4% оклада (*Приложение 10*).

8.2.15. Обеспечивать учёт и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда (*Приложение 9).*

8.2.16. Обновлять по необходимости уголки охраны труда.

8.2.17. Приобретать и выдавать за счёт собственных средств специальную одежду и специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые установлены в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Обеспечивать своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты *(Приложение 7, Приложение 7.1).* Руководителю, совместно с комиссией по охране труда предоставлено право продлевать сроки носки спецодежды, исходя из реального состояния после окончания срока носки, установленного по нормам, путем оформления соответствующих документов.

8.2.18. Организовывать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.19. Обеспечивать за счёт средств учреждения:

– прохождение работниками учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников учреждения по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

– обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

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

8.2.21. Предоставлять работникам два оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

8.2.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2.23. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

8/.2.24. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт.

8.2.25. Предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 10 000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.2.26. Выплачивать за счёт средств от приносящей доход деятельности единовременное пособие в качестве возмещения морального вреда семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания.

8.2.27. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, ответственному лицу по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2.28. Предусматривать включение представителей СТК в состав комиссии по проверке готовности учреждения к началу учебного года.

8.2.29. Проводить профилактическую работу по информированию работников о проблемах ВИЧ-инфекции и методах защиты, назначать ответственных за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в организации. Использовать на рабочих местах общепринятые меры предосторожности, в том числе выполнение правил личной гигиены, как средство снижения риска заражения ВИЧ и других передающихся через кровь инфекций.

8.2.30. Устанавливает надбавку (до 10 % от оклада) работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в учреждении.

8.2.31. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в коллективе:

– организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

– формирование физической культуры личности сотрудников, с учётом их индивидуальных способностей, состояния здоровья и мотивации;

- организация и проведение физкультурно - оздоровительных мероприятий (производственная гимнастика)

– приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

8.2.32. Обеспечивать реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

8.2.33. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах.

8.2.34. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, ответственному лицу по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Создают на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда (*Приложение 6*), выполнением соглашения по охране труда (*Приложение 9*).

8.3.2. Регулярно рассматривают на заседаниях комиссии по охране труда вопросы состояния охраны труда и информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

8.4. Совет трудового коллектива обязуется:

8.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

8.4.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.4.3. Избирать ответственных лиц по охране труда.

8.4.4. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.4.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

8.4.6. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

8.4.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений (приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя).

8.5. Работники обязуются:

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

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

8.5.3. Немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. (*Приложение 11*).

8.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.5.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч.1. ст.185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч.2. ст.185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч.3.ст.185.1 ТК РФ).

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 предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

9.2. Стороны подтверждают, что:

9.2.1. Учреждение, в рамках, установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счёт бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства.

9.2.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования, а также для прохождения независимой оценки квалификаций, осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

9.2.3. Педагогические работники, участвующие по решению уполномоченного органа Исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

9.2.4. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в учреждение, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

9.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке. Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году.

9.2.6. Работодатель создаёт условия для организации питания работников, оборудует для них комнату отдыха и личной гигиены.

9.2.7. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

9.2.8. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

9.2.9. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников: – инвалидов; – имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту. Работники предоставляют документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений: свидетельство о рождении ребенка, повестку или уведомление о заключении контракта. Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

9.2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 318 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2 и ч. 3 ст. 318 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат. При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2 и ч. 3 ст. 318 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч.5 ст.318 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных ч. 1, ч. 2, ч. 3 и ч. 5 ст. 318 ТК РФ, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

9.2.11. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

9.2.12. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

9.2.13. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.2.14. С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:

9.2.14.1. Предоставление очередного отпуска в удобное для работников с детьми время (например, во время школьных каникул);

9.2.14.2. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком;

9.2.14.3. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника.

9.2.15. Оплата специализированных курсов/программ повышения квалификации, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников.

9.2.16. С целью содействия работодателей в создании и совершенствовании целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих мер поддержки по направлению «Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства»:

9.2.16.1. Выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка (с учетом финансово-экономических возможностей);

9.2.16.2 Выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (с учётом финансово-экономических возможностей):

– официальная регистрация первого брака.

9.2.17. С целью содействия в формировании системы мотивации граждан в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

9.2.17.1 Предоставление оплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

9.2.17.2. Разработка и реализация долгосрочной программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни;

9.2.17.3 Компенсация расходов или организация летнего отдыха для детей работников на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения отдыха;

9.2.17.4. Содействие и дополнительное материальное поощрение (с учетом финансово-экономических возможностей) для женщины-работницы при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации;

9.2.17.5. Освобождение от работы женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);

9.2.17.6. Проведение профилактической гимнастики (физкультурные пятиминутки).

9.2.18. Реализация Корпоративной программы «Укрепление здоровья работников».

9.2.18.1. С целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

9.2.18.2. Содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнеров организации;

9.2.18.3. Организация курсов молодых родителей и (или) посещения просветительских мероприятий по вопросам родительства для работников;

9.2.18.4. Организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (вступление в брак, рождение ребенка), используя, в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;

9.2.18.5. Проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);

9.2.18.6. Организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;

9.2.18.7. Организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;

9.2.18.8. Содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и др.

9.3.Работодатель обязуется:

9.3.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

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

9.3.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9.3.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

9.3.5. Предоставлять одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, 4 дополнительных оплачиваемых Фондом пенсионного и социального страхования РФ выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

9.3.6. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в случае тяжелых, длительных заболеваний в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников *(Приложение 2).*

9.3.7. Организовывать распространение опыта творчески работающих педагогов, способствовать их поощрению.

9.3.8. Устанавливать персональные коэффициенты к ставкам заработной платы молодым специалистам, младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 1), Положением о материальном стимулировании работников (*Приложение 2).*

9.3.9. При достижении пенсионного возраста выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размерах, определенных Положением о материальном стимулировании работников (*Приложение 2*).

9.3.10. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на формирование пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.4.1. В целях оказания профессиональной помощи и социальной адаптации новых работников вводится наставничество. Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству устанавливаются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему. Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение о наставничестве. При этом сторона, которая инициирует отказ от наставничества, обязана предупредить об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

9.4.2. Наставник назначается из числа Работников и должен обладать опытом работы:

– в учреждении - от одного года;

– по профессии (должности) - от трёх лет.

9.4.3. Наставник обязан:

– ставить перед новым Работником конкретные задачи и контролировать их выполнение по качеству и срокам;

– требовать рабочие отчеты у нового Работника в устной или письменной форме;

– оказывать всестороннюю помощь новому Работнику в овладении профессиональными приёмами и методами исполнения служебных обязанностей, своевременно выявлять и устранять ошибки в его работе;

– способствовать формированию у нового Работника высоких профессиональных и морально-психологических качеств;

– отчитываться по результатам наставнической работы.

9.4.4. Наставник имеет право:

– знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела нового Работника, иными документами, характеризующими нового Работника;

– участвовать в аттестации нового Работника;

– вносить предложения руководителю учреждения, о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания.

9.4.5. За наставничество Работнику устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 11,6 процентов (от ставки заработной платы, оклада). В период нахождения стажера в отпуске наставничество не осуществляется, поэтому доплата за наставничество не выплачивается.

9.4.6. Назначение наставником и установление надбавки (доплаты) производится согласно приказу руководителя учреждения.

9.5. Стороны:

9.5.1. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

9.5.2. Добиваются выделения средств из Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на оздоровление и организацию санаторно-курортного лечения работников Учреждения.

9.6. Стороны обязуются:

9.6.1. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников (Приложение 2).

8.6.2. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учётом мнения СТК.

9.6.3. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) (*Приложение 2).*

9.6.4. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием работника *(Приложение 2).*

9.6.5. Обеспечивать работников и детей работников учреждения путёвками для отдыха и лечения при наличии финансовых средств.

9.6.6. Оплачивать раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ.

9.6.7. Устанавливать иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты, используя права, предусмотренные законом.

10. Дополнительные гарантии молодёжи

10.1. Стороны:

10.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом и настоящим коллективным договором социальных льгот, гарантий, мер социальной поддержки.

10.2. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается в размере 3450 рублей пропорционально отработанному времени.

Заработная плата без учёта указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования (независимо от профиля обучения) по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (в том числе непедагогического профиля) и впервые принятое на работу в образовательную организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания

профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки являются:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;

- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник – молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам – молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях образования, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, и муниципальных образовательных организациях.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых 5 лет непрерывной работы на педагогической должности.

Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года, реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

Получение молодым специалистом квалификационной категории или установление повышающего коэффициента за стаж педагогической работы не являются основаниями для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В 5-летний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- период срочной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;

- перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;

- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

10.4. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приёме на работу. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

10.5. Стороны содействуют:

- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации.

10. 6. Стороны договорились:

- проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогических работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста;
- практиковать институт наставничества.

11. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон коллективного договора

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Совместно разрабатывать 2 раза в год план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

11.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

11.1.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до 3 лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).