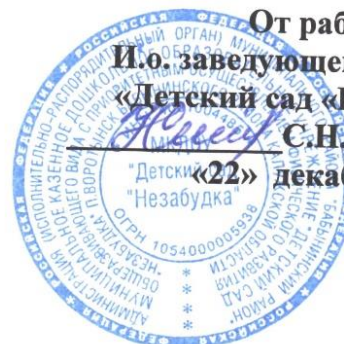


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
физического развития «Незабудка» п. Воротыньск
Бабынинского района Калужской области
на 2022 – 2025 годы

От работников:
председатель профсоюзного комитета
МКДОУ «Детский сад «Незабудка»
Дятлова Ю.А. Дятлова

«22» декабря 2022г.

От работодателя:
И.о. заведующего МКДОУ
«Детский сад «Незабудка»
Калинина С.Н. Калинина
«22» декабря 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду МР «Бабынинский район»

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2022 года

Муниципальный район «Бабынинский район»
Руководитель органа по труду
Регистрационный № <u>192</u>
дата регистрации <u>17.01.2023г.</u>
Специалист по _____

(должность, ф.и.о. и подпись)

ОГЛАВЛЕНИЕ

I.	Общие положения	3
II.	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
III.	Рабочее время и время отдыха	12
IV.	Оплата и нормирование труда	18
V.	Социальные гарантии и меры социальной поддержки	22
VI.	Охрана труда и здоровья	24
VII.	Поддержка молодых педагогов	29
VIII.	Дополнительное профессиональное образование работников	30
IX.	Социальное партнёрство	31
X.	Гарантии профсоюзной деятельности	36
XI.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	39
XII.	Заключительные положения	39
	<u>Приложение № 1</u> «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития «Незабудка» п. Воротыньск Бабынинского района Калужской области»;	42
	<u>Приложение № 2</u> «Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития «Незабудка» п. Воротыньск Бабынинского района Калужской области»;	49
	<u>Приложение № 3</u> «Соглашение по охране труда»;	66
	<u>Приложение № 4</u> «Работники с ненормированным рабочим днем, имеющие право на дополнительный отпуск»	69
	Выписка из протокола общего собрания коллектива	70

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития «Незабудка» п. Воротыньск Бабынинского района Калужской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации и.о. заведующего Калининой Светланы Николаевны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Дятловой Юлии Алексеевны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в месячный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение пяти дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных

рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МКДОУ «Детский сад «Незабудка» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника 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. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. 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. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

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

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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 второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (категории работников, указанных в статье 179 ТК РФ, а так же, работников находящихся в предпенсионном возрасте, членов Профсоюза и работников, имеющих стаж в данной организации более 10 лет).

2.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.17. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное

профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.2.18. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.19. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

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.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом 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, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

3.1.2. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьёй 320 ТК РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.6. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми

договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников – пятидневная неделя, с двумя выходными днями. Распределение объёма учебной нагрузки педагогов в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий.

3.1.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

(приложение №13), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный

оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 3 календарных дня.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

3.1.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.1.22. 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 учётом 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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.1.27. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (Ст.262.2. Федеральный закон от 11.10.2018 г. № 360-ФЗ)

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. 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.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за отпуск, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Работодатель обязуется: обеспечить выплату месячной заработной платы работникам в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Калужской области от 07.10.2022г.

4.1.4. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены

нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.8. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка за

- почётные звания Российской Федерации СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия звания профилю педагогической деятельности, - в размере 3000 рублей в месяц;

- почётные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, в размере 1500 рублей в месяц;

- государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», - в размере 1000 рублей в месяц.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена 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.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым

на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.12. Наполняемость групп определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных помещений принимается без учёта площади, необходимой для дополнительного оборудования и мебели для хранения оборудования и учебных пособий, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м² для детей до 3-х лет;
- не менее 2 м² для детей от 3 до 7 лет;
- требований к естественному и искусственному освещению.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости групп, приводящем к превышению количества воспитанников в группе, устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ) в размере 10% от оклада.

4.13. Воспитателям, за сложность адаптационной работы в группах раннего возраста в размере 10% от оклада.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет – на 1 год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год; по окончании длительной болезни на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.2.7. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольной организации со 100 процентной скидкой по оплате за их содержание.

5.2.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек, при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на

рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверки знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 20 процентов.

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.14. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда инструкторов физической культуры:

- обеспечивать инструктора физической культуры информацией о группе здоровья воспитанников по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с воспитанниками в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.4. 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.

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает

предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. 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.

9.1.2. 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.

9.1.3. 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.

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

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

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

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании

образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития «Незабудка» п.Воротыньск Бабынинского района Калужской области.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 21 дня со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной

организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.9. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития «Незабудка» п. Воротыньск Бабынинского района Калужской области»;

приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития «Незабудка» п. Воротыньск Бабынинского района Калужской области»;

приложение № 3 «Соглашение по охране труда»;

приложение № 4 «Работники с ненормированным рабочим днем, имеющие право на дополнительный отпуск».

От работодателя:

И.о. заведующего МКДОУ
«Детский сад «Незабудка»


Калинина Светлана Николаевна

М.П.
« 22 » декабря 2022 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации


Дятлова Юлия Алексеевна

М.П.
« 22 » декабря 2022 г.

От работников:
председатель профсоюзного комитета
МКДОУ «Детский сад «Незабудка»
Дятлова Ю.А. Дятлова

От работодателя:
И.о. заведующего МКДОУ
«Детский сад «Незабудка»
С.Н. Калинина
« 22 » декабря 2022г.

« 22 » декабря 2022г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ФИЗИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
«НЕЗАБУДКА» П.ВОРОТЫНСК БАБЫНИНСКОГО РАЙОНА
КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения.

1. В соответствии с Конституцией РФ граждане РФ имеют право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей, а также право на своевременную и в полной мере выплату заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина - добросовестный труд в избранной им области общественно-полезной деятельности.

2. Соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а так же поощрения за добросовестный труд.

К нарушителям дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию у служащих сознательного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству труда.

4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего распорядка, решаются администрацией ДОО, в пределах предоставленных ей прав,

учредителем, а так же трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

II. Порядок приёма и увольнения

1. При приеме на работу в детский сад заведующий обязан потребовать от поступающего:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- ж) медицинскую книжку

2. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

3. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

4. Прием на работу без этих документов не допускается. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

5. При приеме на работу заведующий обязан ознакомить каждого с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом организации, Положением «О противодействии коррупции»,

утвержденным приказом заведующего ДОО № 9 от 03.02.2017г., должностными инструкциями.

4. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством. Трудовые книжки хранятся в ДОО. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за 2 недели.

По договоренности между работником и администрацией, трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договоров и по другим причинам.

III. Основные обязанности работников.

1. Работать честно и добросовестно, добиваясь высоких качественных показателей в работе.

2. Соблюдать дисциплину труда и выполнять правила внутреннего трудового распорядка, вовремя приходить на работу: соблюдать в точности и без всяких нарушений установленную продолжительность рабочего дня; производственной работы, не занимаясь посторонними делами и разговорами, не отвлекать от работы других работников.

3. Своевременно, точно и тщательно исполнять распоряжения администрации.

4. Беречь имущество детского сада: оборудование, пособия, литературу и др.

5. Поддерживать чистоту в детском саду, соблюдать требования ОТ и обеспечения безопасности труда, предусмотренные соответствующими инструкциями.

Соблюдать требования Министерства образования и должностных инструкций.

6. Вести себя достойно, быть всегда внимательным к детям, вежливым с членами коллектива и родителями, соблюдать и поддерживать субординацию и коллегиальность - как неотъемлемую часть трудовой дисциплины.

7. Не реже одного раза в три года повышать квалификацию с последующей защитой квалификационной категории в установленном порядке.

8. Проходить медицинские осмотры один раз в год в обязательном порядке.

IV. Основные обязанности администрации.

1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.
7. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.
8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.
12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
16. Предоставлять своевременно отпуска всем работникам ДОО в соответствии с утвержденным графиком отпусков, составленным администрацией и объявленным сотрудникам под расписку.

V. Рабочее время и его использование.

1. Работа в ДОО, в зависимости от нужд родителей, начинается и оканчивается в часы, установленные учредителем. ДОО работает в режиме пятидневной рабочей недели с 7.00 до 19.00, кроме выходных и праздничных дней, в предпраздничные дни рабочий день короче на 1 час.

2. Каждый работник ДОО работает по графику, установленному заведующим в соответствии с кругом обязанностей каждого.

3. Заведующий ДОО обязан обеспечить точную регистрацию прихода на работу и ухода с неё всех сотрудников детского сада. Ведение и хранение табеля возлагается на ответственное лицо ДОО, назначенное приказом. Заведующий лично проверяет табеля.

4. Уход с работы по служебным делам или по другим причинам (уважительным), допускается только с разрешения заведующего ДОО.

5. Работнику ДОО запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего. В случае неявки сменяющего, работник должен об этом заявить администрации, которая примет меры к его замене. В случае, если работник не может явиться на работу, по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим представлением оправдательных документов.

6. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения заведующего ДОО не допускается.

7. Если перерыв для отдыха и питания предоставить нельзя, сотруднику предоставляется возможность для приема пищи в течение рабочего времени в групповых помещениях для воспитателей и младших воспитателей и в комнате для приёма пищи для остальных сотрудников.

8. Запрещается в рабочее время: отвлекать работников ДОО от их непосредственной работы, вызывая или снимая их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их деятельностью.

Во время занятий воспитателя с детьми никто не имеет права делать ему замечания по поводу его работы. Входить в группу во время занятий с детьми разрешается только заведующему, старшему воспитателю, инспекторам отделов народного образования, проверяющим работу воспитателя.

9. Работникам ДОО предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня, учителю-логопеду – 56 календарных дней, педагогам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим ДОО с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

10. Работникам ДОО могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

11. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

VI. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников ДОО осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников ДОО осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

6.3. Выплата заработной платы в ДОО производится два раза в месяц по 5 и 20 числам каждого месяца посредством перечисления на счет каждого сотрудника.

6.4. В ДОО устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития «Незабудка» п. Воротыньск Бабынинского района Калужской области», принятым на общем собрании трудового коллектива.

6.5. Работникам, при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

VII. Поощрения за успехи в работе.

1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и др. достижения в работе применяются следующие поощрения:

- благодарность,
- награждение почетной грамотой,
- денежная премия

2. Поощрения производятся заведующим по представлению руководителей структурных подразделений. Поощрения объявляются приказом по ДОО и заносятся в раздел №1 формы Т-2.

VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е., неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

2. За нарушение трудовой дисциплины администрация ДОО применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

3. Увольнение может быть применено за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к сотруднику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания за прогул (в т.ч. за отсутствие на работе более четырёх часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на рабочем месте в нетрезвом виде, лишается премии полностью или частично.

4. До применения взыскания с нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения проступка, но не позже одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или отпуска.

5. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Приложение № 2

От работников:
председатель профсоюзного комитета
МКДОУ «Детский сад «Незабудка»
Детмед Ю.А. Дятлова

« 22 » декабря 2022г.

От работодателя:
И.о. заведующего МКДОУ
«Детский сад «Незабудка»

Калинина С.Н. Калинина
« 22 » декабря 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития
«Незабудка»

п. Воротынок Бабынинского района Калужской области

2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с документами:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Калужской области» от 06.07.2011г № 163 – ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих перевозки детей. (в ред. Законов Калужской области от 28.12.2011г. № 242 – ОЗ, от 29.06.2012г. № 300-ОЗ, от 07.12.2012г. № 355-ОЗ, от 27.12.2013г., № 666-ОЗ от 26.12.2014г.);
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития «Незабудка» п.Воротынск Бабынинского района Калужской области (далее - ДОО).

1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности использования бюджетных средств, улучшения качества образовательных услуг, усиления материальной заинтересованности работников ДОО в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, применения современных образовательных и оздоровительных технологий и направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда работников ДОО по обеспечению высокого качества результатов.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОО трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ДОО) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.4. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников ДОО, виды, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, с учетом напряжённости, интенсивности, сложности, результативности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных видов работ, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.5. Положение определяет условия оплаты труда работников ДОО, виды и размеры доплат и надбавок, премирование работников, оказания им материальной помощи. Выплаты могут производиться в процентном или суммовом выражении.

1.6. Настоящее положение принимается общим собранием трудового коллектива организации, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается приказом руководителя.

1.7. Дополнения и (или) изменения к настоящему Положению могут быть приняты как в форме отдельных дополнений и (или) изменений, так и в новой редакции.

2. Формирование и распределение ФОТ ДОО

2.1. *Размер оплаты труда работников* состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. *Оклад* для педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается, исходя из оценки качества работы педагогических работников.

Компенсационная часть заработной платы обеспечивает доплаты к окладу работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. *Оклад* обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы.

Компенсационная часть заработной платы обеспечивает доплаты к окладу работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.5. Формирование ФОТ ДОО осуществляется на основании утвержденного штатного расписания в пределах субвенций, выделяемых из средств областного бюджета на текущий год.

2.6. При распределении ФОТ в ДОО выделяются части, направляемые:

2.6.1. На оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (ФОТ педагогических работников: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, тьютор).

2.6.1.1. *Размеры базовых окладов* установлены согласно закону Калужской области от 06.07.2011г. № 163-ОЗ (в редакции закона Калужской области от 27.12.2013г. № 526-ОЗ) в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.6.1.2. Размер оплаты труда педагогического работника рассчитывается исходя из величины базового оклада, с учетом коэффициента за квалификационную категорию педагогам, повышающий коэффициент по организации, повышающий коэффициент от занимаемой должности. *Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовым окладам работников* установлены согласно закону Калужской области от

06.07.2011г. № 163-ОЗ (в редакции закона Калужской области от 27.12.2013г. № 526-ОЗ) в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.6.2. На оплату труда учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

2.6.3. На оплату труда категории работников обслуживающего персонала (ФОТ обслуживающего персонала: завхоз, кладовщик, повар, калькулятор, делопроизводитель, комплексный рабочий по зданию, слесарь-ремонтник, подсобный рабочий, оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений, дворник, сторож).

2.6.4. На оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ административно-управленческого персонала: заведующего).

2.6.5. На выплаты компенсационного характера определяется в размере не менее 15 процентов от средств на оплату должностных окладов;

2.6.6. На выплаты стимулирующего характера определяется в размере не менее 25 процентов от средств на оплату должностных окладов.

2.7. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ДОО, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю, педагогам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОО.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при выполнении работ различной квалификации, за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, но не входящими в должностные обязанности работника;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

3.1.3. Иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Условия применения и размеры компенсационных выплат:

3.3. Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам ДОО устанавливаются *Положением по оплате труда работников МКДОУ «Детский сад» «Незабудка»* и в пределах утверждённого ФОТ.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Работникам ДОО предоставляются гарантии и компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, при условии проведения специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с законодательством РФ

Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание для выплаты	Профессия, должность
При совмещении профессий (должностей), при расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы, или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при выполнении работ различной квалификации, за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, но не входящими в должностные обязанности работника	До 100% от должностного оклада в соответствии с утверждённым ФОТ	Ст. 149, 150, 151 ТК РФ	Все сотрудники
При сверхурочной работе (за переработку нормальной продолжительности рабочего времени)	Не менее, чем в полуторном размере за первые 2 часа и не менее, чем в двойном за последующие	Ст. 152 ТК РФ	Все сотрудники
При выполнении работ в ночное время	35% от часовой ставки за каждый час в ночное время (с 22.00 до 06.00)	Ст. 154 ТК РФ	Сторож
За работу в выходные и праздничные дни	В двойном размере	Ст. 153 ТК РФ	Сторож

3.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера определены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3.5. Экономия средств, направленных на выплаты компенсационного характера по утвержденному штатному расписанию могут направляться на выплаты стимулирующего характера в соответствии с п.4 настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителей и работников ДОО, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования повышения профессионального мастерства, повышения мотивации работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий, работающих в муниципальных

организациях, и устанавливаются в пределах утверждённого фонда оплаты труда на финансовый год.

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда распределяются руководителем ДОО по согласованию с Комиссией по оплате труда и профсоюзным комитетом по результатам труда работникам ДОО и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряжённость выполняемой работы;
- надбавка за учёную степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

4.3. Условия применения и размеры выплат стимулирующего характера.

Премирование работников ДОО производится в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

Порядок и условия премиальных выплат установлен коллективным договором и настоящим Положением.

4.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряжённость выполняемой работы устанавливается в процентах к окладу работникам в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОО, принятыми с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

Доплаты за сложность и (или) напряжённость устанавливаются на определённый срок, но не более 1 года.

Размер доплат и надбавок сотрудников детского сада может быть снижен за невыполнение мероприятий, за допущение случаев халатного отношения к служебным обязанностям, прогулы, нарушения трудовой и общественной дисциплины.

4.3.2. Надбавка за учёную степень устанавливается работникам в соответствии с законодательством Калужской области.

4.3.3. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие доплаты:

4.3.3.1. Доплата работникам:

- которым присвоены почётные звания Российской Федерации СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия звания профилю педагогической деятельности, - в размере 3000 рублей в месяц;

- которым присвоены почётные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, в размере 1500 рублей в месяц;

- награждённым государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудными знаками «Отличник народного просвещения», - в размере 1000 рублей в месяц.

Доплата работникам, имеющим право на вышеперечисленные выплаты, производится по одному из оснований по выбору работника.

4.3.3.2. Доплата молодым специалистам устанавливается в размере 20% от оклада.

Молодым специалистом считается выпускник организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в ДОО в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.3.4. Премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ производится по результатам их выполнения.

Порядок и условия премирования работников по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с законодательством, Коллективным договором, настоящим Положением, принятыми с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.3.5. Премирование руководителя осуществляется учредителем.

4.3.6. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты, установленные в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, другими локальными нормативными актами, принятыми с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.4. Порядок выплат стимулирующего характера.

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОО производятся по результатам труда.

4.4.2. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время с учётом нагрузки.

4.4.3. Размеры выплат стимулирующего характера могут определяться в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.4.4. Администрация ДОО совместно с профсоюзным комитетом обеспечивают гласность в вопросах подходов и критериев стимулирующих выплат для всех работников.

4.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

5. Уменьшение размера выплат стимулирующего характера или их лишение

5.1. Снижение и лишение выплат стимулирующего характера производится приказом заведующего на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов, в случае невыполнения должностных обязанностей, нарушении Устава ДОО и Правил внутреннего распорядка, норм и требований охраны труда и пожарной безопасности, халатном отношении к сохранности материально – технической базы, нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей, роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др., несоблюдения норм трудовой дисциплины и производственной этики, неисполнении приказов заведующего в размере от 50% до 100%.

5.2. Основанием для снижения выплат стимулирующего характера может служить снижение ФОТ, отсутствие средств в фонде стимулирования.

5.3. Все случаи лишения или уменьшения выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь оказывается работникам в пределах утверждённого фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника;
- в случае смерти работника;
- в связи с трагическими обстоятельствами и чрезвычайными ситуациями;
- на лечение, в т.ч. во время эпидемий.

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.3. Материальная помощь оказывается в размере, определяемом руководителем ДОО в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

6.4. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Уставом ДОО и Коллективным договором.

7.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента принятия его Общим собранием трудового коллектива, согласования с профсоюзным комитетом и утверждения заведующим ДОО.

7.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и принимаются Общим собранием трудового коллектива, согласуются с профсоюзным комитетом и утверждаются заведующим ДОО.

7.4. Порядок и условия индексации заработной платы сотрудников в связи с повышением потребительских цен на товары и услуги рассматриваются и корректируются ежегодно.

Размеры базовых окладов работников МКДОУ «Детский сад» «Незабудка»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ	Размеры базовых окладов, руб.
<i>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</i>	
1 квалификационный уровень Сторож, кладовщик, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, оператор стиральных машин, дворник, слесарь-ремонтник	7735
<i>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</i>	
1 квалификационный уровень Повар	8129
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>	
1 квалификационный уровень Калькулятор, делопроизводитель	7884
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>	
2 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	8899
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>	
1 квалификационный уровень Младший воспитатель	8899
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>	
1 квалификационный уровень Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	10443
3 квалификационный уровень Воспитатель, педагог-психолог, тьютор	11604
4 квалификационный уровень Старший воспитатель, учитель-логопед.	12380

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовым окладам педагогических работников МКДОУ «Детский сад «Незабудка»

1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в размере:

Наличие квалификационной категории	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,35
Первая квалификационная категория	1,18
Соответствие занимаемой должности по результатам аттестации	1,09
Отсутствие квалификационной категории	1

2. *Размер оплаты труда руководителя организации ДОО определяется из оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.*
3. *Размер оклада руководителя ДОО рассчитывается из средней заработной платы педагогических работников организации и повышающего коэффициента равного 1.5.*

**Размеры выплат компенсационного характера
работникам МКДОУ «Детский сад» «Незабудка»**

1. Размеры выплат компенсационного характера:

№	Виды	Размер доплаты
1	За работу в ночное время	В соответствии со ст.154 ТК РФ до 40 %
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
3	За сверхурочную работу	В соответствии со ст.152 ТК РФ
4	За работу с вредными условиями труда (при наличии аттестации рабочих мест):	По результатам специальной оценки условий труда
5	<p>За расширение зоны обслуживания, совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором: (с дополнительными затратами времени) за количество дополнительно затраченных часов, с учетом аттестации замещающего работника; в свое рабочее время (расширение зоны обслуживания):</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация образовательной и коррекционно-развивающей деятельности с детьми с ограниченными возможностями здоровья; - увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего педагога; - организация образовательной деятельности в группах с количеством детей свыше норм, рекомендованных СанПиН; - выполнение работ сверх должностных инструкций; - возложение персональной ответственности за обеспечение условий доступности для инвалидов и других маломобильных граждан объектов и предоставляемых услуг, а также оказания им при этом необходимой помощи в ДОО; - иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права 	<p>В соответствии со ст.151 ТК РФ</p> <p style="text-align: center;">100%</p> <p style="text-align: center;">до 50%</p> <p>Приказ Минпросвещения России от 31.07.2020 №373 до 25%</p> <p>ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 30 июня 2003 г. N 41 до 50 %</p> <p>СП 2.4.3648-20 до 50%</p> <p>ЕТКС 2019 до 50%</p> <p>ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» до 50%</p> <p style="text-align: center;">до 50%</p>

2. Выплаты компенсационного характера к базовым окладам по условиям труда устанавливаются в процентном отношении к базовым окладам с учётом фактической нагрузки.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание для выплаты	Профессия, должность
Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	4% от базового оклада при наличии проведения специальной оценки условий труда	Ст. 147 ТК РФ, результаты СОУТ	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды Старший повар Повар Дворник Воспитатель

**Размеры выплат стимулирующего характера работникам
МКДОУ «Детский сад» «Незабудка»**

1. Доплата за сложность, напряженность работы включает следующие виды и показатели:

- педагогических работников (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, воспитатель, тьютор):

№ п/п	Виды и показатели	Размер доплаты %
1	Организация развивающей деятельности для детей раннего возраста (от 1,5 до 2-х лет), консультативной и методической помощи родителям в группах кратковременного пребывания	до 50 %
2	Сложность адаптационной работы в группах раннего возраста	10 %
3	Участие в комиссиях, жюри, творческих группах, стажировочных площадках, методических объединениях на уровне ДОО, района, области	до 25 %
4	Участие в общественной жизни ДОО (организация совместных мероприятий (экскурсии, походы и т.д., связь с социальными партнерами, исполнение обязанностей связанных с руководством общественных (профсоюзной) организаций)	до 50%
5	Обеспечение преемственности при организации работы по подготовке детей к школе	до 50 %
6	Обеспечение координации работы сайта ДОО и предоставление материалов по информационному обновлению и наполнению сайта ДОО	до 25%
7	Обеспечение безопасного функционирования группы (отсутствие травматизма), прогулочных веранд	до 25 %

- учебно-вспомогательного персонала (младшего воспитателя, помощник воспитателя):

№ п/п	Виды и показатели	Размер доплаты %
1	Сложность адаптационной работы в группах раннего возраста	10 %
2	Обеспечение безопасного функционирования группы (отсутствие травматизма), прогулочных веранд	до 25 %
3	Возложение персональной ответственности за: -обеспечение условий доступности для инвалидов и других маломобильных граждан объектов и предоставляемых услуг, а также оказания им при этом необходимой помощи в ДОО;	до 50%
4	Своевременное и эффективное выполнение особо важных, сложных и срочных работ: - связанных с сезонными погодными условиями; - при подготовке к осенне-зимнему сезону; - при выполнении разовых работ	до 50 %

5	За подготовку детского сада к новому учебному году	до 50%
6	Интенсивность труда в связи с увеличением объема работ по основной должности: - качество уборки помещений дополнительных площадей; - транспортировка пищи в другое здание; - организация групп воспитанников для занятий в бассейне	до 50 %

- обслуживающего персонала (заведующий хозяйством, повар, калькулятор, делопроизводитель, кухонный рабочий, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, оператор по стирке и ремонту белья и спецодежды, кастелянша):

№ п/п	Виды и показатели	Размер доплаты %
1	Обеспечение безопасного функционирования учреждения	до 25%
2	Работа, связанная с повышенной материальной и административной ответственностью	до 50 %
3	Возложение персональной ответственности за: - организацию работы по пожарной безопасности, ведение документации; - обеспечение выполнения требований ТБ, ОТ, ПБ, ЭБ; - организацию работы по охране труда, ведение документации; - организацию работы по гражданской обороне, ведение документации; - составление меню, ведение соответствующей документации; - за обеспечение безопасности и обработки персональных данных; - за работу с опасными и вредными отходами класса А, Б; - за обеспечение бесперебойной эксплуатации теплопотребляющих установок, электроустановок; - за контроль и организацию питания воспитанников; - за подготовку, содержание и качество информации, размещенной на официальном сайте ДОУ; - за проведение экспертизы закупок товаров (услуг, работ); - за организацию работы и отчетность по больничным листам сотрудников; - за хранение и выдачу СИЗ; - своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	до 50%
4	Своевременное и эффективное выполнение особо важных, сложных и срочных работ: - связанных с сезонными погодными условиями; - при подготовке к осенне-зимнему сезону; - при погрузочно-разгрузочных работах; - при выполнении разовых работ	до 50 %
5	За подготовку детского сада к новому учебному году	до 50%
6	Проведение мероприятий по экономии ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления	до 50%

2. Премирование и поощрительные выплаты

2.1. Премирование и поощрительные выплаты включает следующие виды и показатели:
- педагогических работников (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, воспитатель, тьютор):

№	Критерий	%
1	Обеспечение высокой посещаемости (отношение фактической посещаемости к плановой) 60% 100%	10 20
2	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной работы в ДОО, разработка программ, технологий, участие в разработке индивидуальных маршрутов развития дошкольников, индекс здоровья группы	до 20
3	Эффективная реализация образовательной программы и программы воспитания, задач годового плана	до 50
4	Высокий уровень подготовки к новому учебному году	до 20
5	Своевременное и качественное ведение документации (отсутствие замечаний, оформление)	до 20
6	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников во время образовательного процесса (отсутствие травматизма)	до 20
7	Организация работы по сотрудничеству с социальными партнерами (экскурсии, выставки, целевые посещения и т.д.)	до 20
8	Образцовое содержание групповых помещений	до 20
9	Эффективность методической работы по повышению профессиональных компетенций педагогов, планированию образовательной деятельности с детьми, участие в методической работе: проведение консультаций, семинаров, выступление на педагогическом совете на уровне ДОО	до 20
10	Организация работы с родителями (оформление информационных стендов, использование активных форм работы, отсутствие задолженности по родительской плате)	до 20
11	Личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса, изготовление наглядного, дидактического материала, соблюдение сезонности, сменности	до 25
12	Охват детей коррекционно-развивающей помощью (превышение норм плановой наполняемости групп)	до 20
13	Превышение нормативной наполняемости группы воспитанников	до 20
14	За распространение передового педагогического опыта на семинарах, открытых мероприятиях, методических объединениях, курсах повышения квалификации Внутри ДОО Районного Регионального.	до 20 до 30 до 50
15	Высокая результативность образовательного процесса по итогам смотров-конкурсов, тематических проверок, организованных в ДОО	до 20
16	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ обучения и воспитания, пособий, книг, наглядности	до 50

17	Творческое и эффективное использование современных педагогических, информационных, компьютерных технологий в учебном процессе, за творческую разработку и распространение дидактических материалов с использованием ИКТ и интернет-технологий для занятий педагогов различного уровня	до 50
18	Подготовка, проведение и участие в праздниках , утренниках , тематических неделях, кукольных спектаклях (за каждое мероприятие)	10
19	Руководство работой психолого-медико-педагогического консилиума (ПМПк), подготовка и качественное своевременное оформление документации	до 20
20	Участие в и руководство в творческих группах по разработке и оформлению программ, методических разработок	до 50
21	Подготовка и участие детей и их работ в спортивных мероприятиях (спартакиада, велогонки), конкурсах, праздниках, проектах, выставках, смотрах - за каждый конкурс Внутри ДОО Районного Регионального, всероссийского	до 20 до 30 до 50
22	Организация аттестации педагогических работников, наставничество для молодых специалистов	до 30
23	Представление педагогического опыта: в творческих конкурсах и конкурсах профессионального мастерства, интерактивных конкурсных мероприятиях Внутри ДОО Районного Регионального	до 20 до 30 до 50
24	Публикации в СМИ, образовательных сайтах, на официальном сайте ДОО, ведение персональной странички, личного сайта	до 25
25	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОО	до 30

- служащих, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала

№	Критерий	%
1	Отсутствие замечаний выполнения требований СП 2.4.3648-20 к уборке помещений, проведение карантинных мероприятий по результатам контроля	до 25
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 50
3	Образцовая организация детского питания, содержание помещений	до 50
4	Активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, субботниках	до 25
5	Активное участие в подготовке и организации образовательной деятельности с детьми (НОД, совместная деятельность в ходе режимных моментов)	до 20
6	Своевременное и качественное оформление документации	до 20
7	Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками	до 20
8	Соблюдение режима и правил выдачи приготовленной пищи	до 20

9	Обеспечение сохранности имущества помещений (отсутствие замечаний)	до 20
10	Исполнительская дисциплина (ответственное исполнение должностных обязанностей и своевременное выполнение поручений администрации, проявление творческой инициативы, самостоятельности)	до 20
11	Своевременное реагирование на сигнал тревоги, срабатывание пожарной сигнализации	до 20
12	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников во время образовательного процесса (отсутствие травматизма)	до 20
13	За эффективную деятельность по подготовке ДОО к новому учебному году	до 50
14	Результативность и качество работы	до 20
15	За быстроту и качество выполняемых работ больших и малых форм, при подготовке декораций к праздникам и мероприятиям	до 20
16	Персональная ответственность	до 50
17	Эффективный контроль за качеством работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	до 50
18	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОО (соблюдение светового, воздушного режимов)	до 20
19	Своевременное и качественное представление отчетности	до 20
20	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб и обращений	10

2.2. Основанием для невыплат премий может служить снижение ФОТ, отсутствие средств в фонде премирования.

2.3. Поощрительные выплаты

2.3.1. Поощрительные выплаты выплачиваются при наличии средств из утвержденного фонда оплаты труда

2.3.2. Работникам МКДОУ «Детский сад» «Незабудка» выплачиваются следующие поощрительные выплаты:

- в связи с юбилейными датами сотрудников (45,50, 55, 60, 65 лет) – до 5000 рублей.
- к праздничным датам и профессиональным праздникам;
(День дошкольного работника, Новый год, Международный женский день 8 марта, День защитника Отечества, праздник Победы 9 мая) – до 5000 рублей;
- по итогам работы за квартал
- по итогам работы за год.

3. Оказание материальной помощи.

3.1. Материальная помощь работникам ДОО производится в случаях:

- в связи с болезнью, повлекшей за собой существенные материальные затраты;
- в связи с пожаром;
- в связи с утратой имущества;
- в связи со смертью членов семьи;
- в связи с тяжёлым материальным положением.

3.2. Размер материальной помощи определяется комиссией в зависимости от имеющихся средств за счёт экономии средств фонда оплаты труда и определяется локальными нормативными актами с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Оказание материальной помощи руководителю ДОО производится заведующим отделом образования и оформляется приказом по отделу образования.

3.4. Выплата материальной помощи производится одновременно с выплатой заработной платы.

Приложение № 3
к Коллективному договору
МКДОУ «Детский сад «Незабудка»
на 2022-2025 годы

От работников:
председатель профсоюзного комитета
МКДОУ «Детский сад «Незабудка»
Дятлова Ю.А. Дятлова

« 22 » декабря 2022г.

От работодателя:
И.о. заведующего
МКДОУ «Детский сад «Незабудка»
Калинина С.Н. Калинина
« 22 » декабря 2022г.



Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МКДОУ «Детский сад «Незабудка» заключили настоящее соглашение, являющееся приложением к Коллективному договору, в том, что в течение 2022-2025 гг. МКДОУ в лице и.о. заведующего Калининой С.Н. обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда и технике безопасности.

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия
1	2	3	4	5	6
1. Организационные мероприятия					
1	Организация и обновление уголка «Охрана труда»	-	Апрель, август. Ежегодно	Ответственный по ОТ	62
2	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	-	Апрель, август. Ежегодно	Комиссия по ОТ	62
3	Организация специального обучения руководителя, ответственного по ОТ уполномоченного по ОТ и членов комиссии по ОТ	5	По графику (один раз в три года)	Заведующий, ответственный по ОТ	5
4	Обучение работников безопасным методам и приёмам работы; обучение навыкам оказания первой помощи; гигиенической подготовки работников	-	По графику (один раз в три года)	Заведующий, ответственный по ОТ	62
5	Разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке.	-	До введения новых инструкций	Заведующий, ответственный по ОТ, председатель профкома	62
6	Обеспечение журналами инструктажей, другой бланковой документацией.	2	По мере необходимости	Заведующий хозяйством	6
7	Разработка программ инструктажей.	-	По мере необходимости	Заведующий, ответственный по ОТ	62
8	Проведение специальной оценки условий труда, уровней профессиональных рисков.	50	По графику (один раз в пять лет)	Заведующий, ответственный по ОТ	62

2. Технические мероприятия

1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в целях безопасной эксплуатации и аварийной защиты	3	В течение года	Заведующий хозяйством	62
2	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований ОТ по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	-	По мере необходимости	Заведующий хозяйством	62
3	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	60	В течение года	Заведующий хозяйством	62
4	Установка и техническое обслуживание пожарной сигнализации.	40	В течение года	Заведующий хозяйством	62
5	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе.	-	В течение года	Заведующий хозяйством, воспитатели, младшие воспитатели	62
6	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон.	-	В течение года	Заведующий хозяйством	62
7	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации.	20	Согласно графику (один раз в год)	Заведующий хозяйством, (сторонняя сертифицированная организация)	62

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, флюорографических обследований. Обеспечение работников медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном порядке.	900	Согласно графику (один раз в год) Согласно графику (один раз в пять лет)	Заведующий, медсестра	62
2	Оборудование медицинских кабинетов	-	-	Заведующий хозяйством	62
3	Оснащение помещений (групп, спортивных залов, музыкальных залов, бассейна, кухни и других кабинетов) аптечками для оказания первой помощи.	-	По истечению срока годности	Заведующий хозяйством	62

4	Оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, умывальные, санузлы и др.)	100	В течение года	Заведующий хозяйством	62
4. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты					
1	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	80	Согласно графику в соответствии с утверждённым списком	Заведующий хозяйством	62
2	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические коврики, перчатки, инструменты с изолирующими ручками).	-	По мере необходимости	Заведующий хозяйством	62
3	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с коллективным договором.	100	Согласно графику в соответствии с утверждённым списком	Заведующий хозяйством	62
5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	-	В течение года	Заведующий, старший воспитатель, инструктора по физической культуре	62
2	Устройство спортивного зала, площадок для занятий физкультурой и спортом.	-	По мере необходимости	Заведующий, заведующий хозяйством	62

От работников:
 председатель профсоюзного комитета
 МКДОУ «Детский сад «Незабудка»
Дятлова Ю.А. Дятлова

От работодателя:
 И.о. заведующего МКДОУ
 «Детский сад «Незабудка»

« 22 » декабря 2022г.

С.Н. Калинина
 « 22 » декабря 2022г.



Работники с ненормированным рабочим днем, имеющие право на дополнительный отпуск

№ п\п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)
1	Заведующий МКДОУ	3 дня

Основание: статья 119 Трудового Кодекса Российской Федерации

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического
развития «Незабудка»**

**Выписка из протокола общего собрания коллектива
от 21 декабря 2022 года № 4**

Председатель – Калинина С.Н.
Секретарь – Брусенцова Ю.П..
Всего членов коллектива – 63 человека
Присутствовало – 56 человек
Отсутствовало – 7 человек по уважительной причине

Повестка дня:

1. Утверждение Коллективного договора на 2022-2025 годы.

Постановили:

Утвердить Коллективный договор на 2022-2025годы.

Проголосовало:

за - 56 человека
против - 0
воздержались – 0.

Председатель _____
Секретарь _____

Выписка верна:

И.о. заведующего МКДОУ «Детский сад «Незабудка» _____ **С.Н. Калинина**

