

03-11

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3»
г. Спас-Клепики

И.А.Кириянова

«28» декабря 2021г.



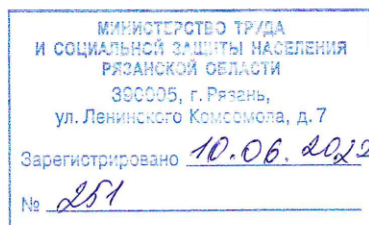
Заведующий Муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 3»
г. Спас-Клепики

Т.В.Егорова

«28» декабря 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и первичной профсоюзной
организацией Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3»
г. Спас-Клепики
по обеспечению социально-экономических и
правовых гарантий работников
образовательного учреждения
на 2022- 2024г.г.



Спас-Клепики
2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администраций и первичной профсоюзной организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3» г. Спас-Клепики
по обеспечению социально-экономических и
правовых гарантий работников
на 2022-2024г.г.

Понятия, применяемые в настоящем Коллективном договоре.

Работники - работники Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» г.Спас-Клепики.

Профсоюз - Профсоюз работников народного образования и науки РФ.

Орган

Профсоюза - профком первичной профсоюзной организации Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3», в лице председателя.

Учреждение образования – Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 3» г. Спас-Клепики.

Работодатель – администрация Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3», в лице заведующего.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области, с учетом отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования Российской Федерации, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы (далее общероссийское отраслевое Соглашение¹), Регионального Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы, Регионального Соглашения между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы², (далее Трехстороннее областное Соглашение) с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, обеспечению стабильной и эффективной деятельности ОУ.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, а также определяет общие условия оплаты труда работников образовательного учреждения, их гарантии, компенсации и льготы, положения, которые обязательны для организации, на которую он распространяется.

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работники МДОУ «Детский сад № 3», в лице профкома первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 3» (далее Профсоюз), действующего на основании Устава профессионального союза

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023годы, заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, 29.12.2020 и зарегистрированное Рострудом 11.02.2021г. регистрационный номер N 1/21-23.

² Региональное соглашение между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы, 09.04.2021г. и зарегистрированное в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области 18.05.2021г., регистрационный номер N 8/21-23.

работников народного образования и науки Российской Федерации *ст.29-30 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

Работодатель – администрация МДОУ «Детский сад № 3», в лице заведующего, действующего на основании Устава образовательного учреждения.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также на работников делегировавших органу Профсоюза право подписать Коллективный договор, за исключением пунктов, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета (*ст.29-31, 48 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

1.4. Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Коллективного договора.

1.5.Стороны договорились, что:

1.5.1 Профком является полномочным представителем работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведение переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем в частности по оплате труда, нормированию труда, социальных льгот и компенсаций, других вопросов в части их компетенции.

1.5.2. Данный Коллективный договор устанавливает дополнительные социально-экономические льготы и не ограничивает права в расширении этих гарантий при наличии средств выделенных в бюджет образовательного учреждения.

1.5.3. В течение действия срока Коллективного договора любая из сторон вправе вносить предложения по дополнениям и изменениям. Для этого заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. Другая сторона по истечении 5-ти дней должна начать переговоры. Принятые по взаимному согласию изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников МДОУ «Детский сад № 3».

1.5.4. В случае реорганизации сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.5.5. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за нарушение и невыполнение Коллективного договора в соответствии с Кодексом Российской Федерации "Об административных правонарушениях", Трудовым Кодексом Российской Федерации *ст.55*.

1.5.6. Оплату по пунктам принятым в данном Коллективном договоре производить из ассигнований, заложенных в бюджет образовательного учреждения.

1.6. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.6.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже 1 раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Коллективного договора (*ст.35 Трудового Кодекса Российской Федерации*) (**Приложение №1**)

1.6.2. Участие представителей сторон в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, предоставление друг другу полной своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

1.7.Согласованию с Профсоюзом подлежат локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (*ст.8 Трудового Кодекса Российской Федерации*)(**Приложение №9**):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- учебная нагрузка педагогических работников;
- утверждение расписания занятий;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- предоставление дополнительных отпусков;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- положение о системе премирования, материального поощрения;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение об оплате труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- форма расчетного листка;
- функциональные обязанности всех категорий работников;
- инструкции и памятки по охране труда;
- а также положения, определенные *Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.82,99, 105, 123, 135, 136,159 и другие).*

1.8. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с профкомом и закрепляются в коллективном договоре (в том числе в форме положения об оплате труда, премировании).

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен на 2022-2024 гг. и вступает в силу 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года (*ст.48 Трудового Кодекса Российской Федерации*). Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок до 3 лет.

1.10. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года.

1.11. После уведомительной регистрации Коллективного договора в установленном порядке Профсоюз доводит текст Коллективного договора и изменения к нему до сотрудников МДОУ.

2. Обязательства представителей сторон Коллективного договора.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации, и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились;

2.1.1. Способствовать повышению качества образования результативности деятельности образовательной организации, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Программы «Развитие образования на 2015-2025 гг».

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Администрация ОУ:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организации:

- 1) оплату труда Работников;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов образовательной организации;

3) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников (Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29 н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников.

2.2.3. Информировует Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников организации сферы образования, системах оплаты труда, о рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Обеспечивает направление в Профсоюз для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.2.7. Считает неправомерным уклонение работодателя образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.2.8. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания действующего.

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.3. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников и оценки и управлении профессиональными рисками в ДОУ.

2.3.8. Организует обучающие семинары, в том числе в режиме on-line.

2.3.9. Способствует повышению эффективности заключаемого Коллективного договора.

2.4. В целях развития социального партнерства стороны:

2.4.1. Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, способствовать решению через соглашения и коллективный договор вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.Трудовые отношения.

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

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, территориальными соглашениями, Коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к Коллективному договору.

3.1.2. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.1.3.Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения

условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (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.

3.2. Стороны обязуются выполнять следующие положения:

3.2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.2.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (*ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

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

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

3.2.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.2.6. Работники образовательной организации, реализующие образовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей, их заместителей и специалистов, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2.7. При приеме на работу работодатель обязан соблюдать следующие условия:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.
- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

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

3.2.8. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

3.2.9. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профсоюзный орган.

3.2.10. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

3.2.11. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 *Трудового Кодекса Российской Федерации*, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.2.12. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении по расторжению трудового договора с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

3.2.13. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение определенных сторонами условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

3.2.14. Руководитель рассматривает вопрос о переводе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет на другую работу с учетом мнения выборного профсоюзного органа не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.2.15. В образовательной организации не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательной организации.

3.2.16. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять профсоюзный орган не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием учреждений образования – не менее чем за четыре месяца. Администрация и профсоюзный орган совместно разрабатывают программу трудоустройства высвободившихся работников.

3.2.17. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 10 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации (ст.82 ТК РФ).

3.2.18. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. Трудового Кодекса Российской Федерации:

81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10;

84 п.3;

278 п.2;

336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

3.2.19. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 *Трудового Кодекса Российской Федерации* имеют:

работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет;

семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

одиноким матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;

отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.

Порядок учета указанных и других оснований определяется Коллективным договором.

3.2.20. Работникам производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.2.21. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим коллективным договором), или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. (ч.2, ст. 142 ТК РФ).

3.2.22. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательного учреждения принимается только в случае, если установлен факт виновных действий (бездействия) с его стороны.

3.2.23. Работникам, уволенным по сокращению штата предоставлять преимущественные права возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест.

3.2.24. Объем нагрузки педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

3.2.25. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть

уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.2.26. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией организации с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3.2.27. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

3.2.28. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

3.2.29. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.2.30. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.2.31. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4. Оплата труда и нормы труда.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования является кадровое укрепление образовательного учреждения, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников.

4.1. Администрация МДОУ «Детский сад № 3» обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.1.1. Работодатель с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации:

Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждений, которое является приложением к Коллективному договору.

Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее - приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми, для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

4.1.2. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы;

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.1.3. Положение об оплате труда работников учреждения образования включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, специалистов, главных бухгалтеров, бухгалтеров.

4.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения.

4.1.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.6. Выплату заработной платы производить 1 и 16 числа каждого месяца, по адресу: 391030, Рязанская область, г. Спас-Клепики, ул. Московская, д.21а. Утвердить форму расчетного листа (ст. 136, 372 ТК РФ).

4.1.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала с письменного заявления работников переносится на другой срок по согласованию с руководителем. (ст.124 Трудового Кодекса Российской Федерации)

4.1.8. Обеспечивать обязательное участие представителей профсоюзных органов в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам, а также в разработке и согласовании формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата.

4.1.9. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

4.1.10. По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательных организациях.

4.1.11. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников образования, в том числе перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому персоналу.

Стороны договорились:

4.2. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы. Фонд экономии заработной платы может быть использован на увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. При объединении нескольких групп по причине отсутствия основного работника, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации)

4.4. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя производить доплату штатному заместителю руководителя образовательного учреждения (ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.5. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя производить доплату штатному заместителю руководителя ДОО (ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.6. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) производится в размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.8. Ежегодно включать в бюджет образовательного учреждения расходы на:

- выплату заработной платы работникам с учетом компенсационных доплат и стимулирующих выплат и повышение ставок заработной платы;
- выплату командировочных расходов;
- капитальный и косметический ремонт образовательных учреждений;
- оплату дополнительных отпусков работникам образовательного учреждения;

- с ненормированным рабочим днем;
 - за работу с тяжёлыми и вредными условиями трудового процесса;
 - финансирование мероприятий по охране труда в образовательном учреждении.
- 4.9.** В учреждении образования уплату членских профсоюзных взносов осуществлять в порядке безналичного перечисления на основании личного заявления работника.
- 4.10.** В случае закрытия учреждения образования на карантин, в связи с низкой температурой, отключением водоснабжения, электроэнергии и других случаев, независящих от работника осуществлять оплату труда работников в размере 100%.
- 4.11.** Оплата труда воспитателей дошкольной образовательной организации, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 *Трудового Кодекса Российской Федерации* (как сверхурочная работа).
- 4.12.** Установить ежемесячную надбавку к заработной плате:
- руководящим и педагогическим работникам МДОУ «Детский сад № 3» г. Спас-Клепики в размере 500 рублей;
 - победителю районного конкурса «Воспитатель года» на срок в течение одного года (12 месяцев) после проведения конкурса в размере 1000 рублей;
 - няням МДОУ «Детский сад № 3», имеющим педагогическое образование в размере 300 рублей.
- 4.13.** Установить ежемесячную надбавку к заработной плате работникам ДОУ, имеющим правительственные награды:
- Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ – 500 рублей;
 - Почетный работник общего образования РФ в размере 500 рублей;
 - Орден «Знак почета» в размере 500 рублей;
 - Отличник Просвещения СССР, Отличник народного просвещения, Почетный знак «За заслуги в развитии физкультуры и спорта», медаль «За трудовую доблесть», медаль «За доблестный труд», Отличник физической культуры и спорта и др. в размере 300 рублей.
- Работникам, имеющим различные правительственные награды, оплату производить по высшей награде.
- Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.
- 4.14.** Месячная оплата труда работников выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.
- 4.15.** В целях закрепления молодых педагогов в организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средним профессиональным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием.
- 4.16.** Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.
- При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. *(Приложение №6).*
- 4.17.** Работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается денежная компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Рязанской области.
- 4.18.** Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.
- 4.19.** Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не

установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных п.4.10 Коллективного договора, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Профком первичной профсоюзной организации образовательного учреждения обязуется:

4.20. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и Коллективного договора.

4.21. Осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образовательной организации, правильностью ее исчисления.

4.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

5.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (*ст. 190 Трудового Кодекса Российской Федерации*) и являются приложением к Коллективному договору. (**Приложение №2**)

5.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

5.3. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) МДОУ «Детский сад № 3» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, с учетом ограничений, предусмотренных *статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации*, только с их письменного согласия с учетом мнения профкома образовательного учреждения. Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам *статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. Работникам образовательных учреждений предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) 3 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги 4 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (больничный лист, предоставленный для ухода за ребенком не включается) 3 календарных дня;

- руководителям РМО 3 календарных дня;
- за работу с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня
(Приложение №7):

- заведующий;
- заведующий хозяйством;
- главный бухгалтер.

5.5. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.1, ст. 121 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.6. Руководитель образовательного учреждения обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней согласно ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющим ребенка инвалида до 18 лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Ежегодные дополнительные отпуска, без сохранения заработной платы вышеуказанным работникам предоставляются в удобное для них время и имеют продолжительность до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

А также согласно ст.128 Трудового Кодекса Российской Федерации руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- имеющим ребенка инвалида до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;

Ежегодные дополнительные отпуска, без сохранения заработной платы вышеуказанным работникам предоставляются в удобное для них время (ст.128 ч.2, ст.263 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.7. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

Уменьшение или увеличение нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя ОУ, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - сокращение количества групп.

5.8. Должны соблюдаться гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняет за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивает командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- осуществляет дополнительную профессиональную подготовку по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.9. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения действия квалификационной категории у педагогических работников во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
 - 2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,
 - 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
 - 4) отпуска до 1 года в соответствии с подпунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
 - 5) службы в рядах Вооружённых Сил России,
 - 6) работы на выборных должностях,
 - 7) исполнения неосвобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,
- а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 Трудового кодекса РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста,
- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

5.10. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

5.11. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательного учреждения.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в министерство образования Рязанской области.

Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает министерство образования Рязанской области.

5.12. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков (занятий) освобождаются:

1). Педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами, медалями полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почетными званиями «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»).

б) ведомственными (отраслевыми) наградами:

значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального) профессионального, среднего профессионального) образования Российской Федерации», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ, почётной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения РФ и другими наградами, утвержденными Министерством образования и науки РФ, Министерством просвещения РФ как ведомственные;

2). Лица, имеющие ученые степени и ученые звания.

- 3). Победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет.
- 4). Работники образования – победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».
- 5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством просвещения РФ;
- 6) работники образования – являющиеся на момент подачи заявления руководителями и членами экспертных групп главной аттестационной комиссии Министерства образования и молодежной политики Рязанской области по аттестации на квалификационные категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии не может быть освобожден от экспертной оценки результатов практической деятельности ни по одному из оснований перечисленных в **п.5.10**

5.13. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- по другой должности, если работник имел высшую категорию по другой должности и вынужден был сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации.
- по новой должности работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по новой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;
- гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления Работника.

5.14. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок её действия, чтобы решение аттестационной комиссии могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;
- работодатель письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за три месяца;
- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности период прохождения аттестации, нахождение в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на два месяца;
- работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации;
- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации.

- для членов первичной профсоюзной организации образовательного учреждения увольнение *по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации* (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома первичной профсоюзной организации в соответствии *со статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации*;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения профкома первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, не позднее, чем за месяц до ее начала.

5.15. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательной организации, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.16. Составлять с учётом мнения профкома график ежегодных оплачиваемых отпусков работников за каждый календарный год (не позднее 15 декабря предыдущего года *(статья 123 Трудового Кодекса*

Российской Федерации) и доводить его до сведения работников МДОУ. Заработную плату за время от пуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. По письменному заявлению работника отпуск может быть перенесён в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска и не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

5.17. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.18. Режим рабочего времени в МДОУ «Детский сад №3», согласно *ст.100 ч.1 Трудового Кодекса Российской Федерации*, установлен правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения

- продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы;
- время начала и окончания работы;
- число смен в сутки;
- время перерывов в работе;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Графики сменности являются приложением к коллективному договору (ст. 103 ч.3 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается не менее 3 календарных дней (*ст.119 ч.1 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

5.19. Предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию при получении педагогического образования соответствующего уровня независимо от имеющегося образования.

5.20. Педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный N 42532)

МДОУ «Детский сад № 3» может предоставлять педагогическим работникам согласно ст.47 п.5 Закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях определенных положением и утвержденных приказом по Управлению образования. (*Приложение № 8*)

5.21. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.23. Развивать систему обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых Работников.

5.24. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;

- испытывающих затруднения:

- а) в связи с техническим переоснащением и развитием организации;

- б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий Он-лайн обучения, применения новых инструментов оценки качества образования, использования инклюзивных технологий, создавать условия для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Стороны договорились:

6.1. Предоставлять единовременное пособие следующим категориям работников образования:

- работникам, достигшим пенсионного возраста в размере 3000 рублей;
- в связи с юбилейными датами, 50-летия (мужчины и женщины), 60-летия (женщины), 70-летия (мужчины и женщины), 80-летия (мужчины и женщины) в размере 1000 рублей;
- на похороны работников образования в размере 2000 рублей;
- на бракосочетание работников образования в размере 2000 рублей;
- при рождении ребенка 2000 рублей;
- при награждении правительственными наградами:
 - «Заслуженный учитель РФ» в размере 3000 рублей;
 - Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ - 2500 рублей;
 - Ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения" – 2 500 рублей;

6.2. Дети работников муниципальных образовательных учреждений имеют право на первоочередной прием в дошкольное образовательное учреждение.

6.3. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

6.4. Педагогическим работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в размере 5000 рублей.

6.5. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) и ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Рязанской области, выделяемых на проведение ЕГЭ и ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается постановлением Правительства Рязанской области.

6.6. Создавать условия для организации отдыха и питания работников на рабочем месте. Предусматривать возможность организации питания для педагогов, привлеченных к проведению единого государственного экзамена (ЕГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА).

6.8. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным

общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

6.9. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору

6.10. Предоставлять:

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

- работа без больничных листов – до 3 дней;
- переезд на новое место жительства – до 3 дней;
- проводы ребёнка в армию - 2 календарных дня;
- дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в период, согласованный с работодателем (в конкретные даты, приходящиеся на эти события), в следующих случаях:
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- смерть близких – 3 календарных дня.

6.11. Считать важным создание в организации системы наставничества. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада, ставки.

Работа с молодыми педагогами

В целях развития потенциала системы образования региона, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых Работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

Стороны договорились:

6.12. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в МДОУ «Детский сад № 3» в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом признается работник:

- приступивший к работе в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;
- приступивший впервые к работе в течение трех месяцев после осуществления ухода за ребенком во время учебы или в течение трех лет с даты окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;
- приступивший к работе впервые в течение трех месяцев после прохождения военной службы по призыву, в случае призыва на военную службу в год окончания профессиональной организации или образовательной организации высшего образования;
- приступивший к работе впервые в течение трех месяцев после окончания длительного лечения (30 и более календарных дней) в случае если находился на длительном лечении в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;
- приступивший к работе в период обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, совмещая получение образования с трудовой - педагогической деятельностью, в год окончания образовательного учреждения.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

6.13. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.14. Молодой педагог имеет право на педагога-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.

6.15. Установить единовременное пособие молодым специалистам, прибывшим в ОУ в год окончания педагогических учебных заведений в размере 15000 рублей на каждого и при условии трехлетней отработки в ОУ района.

6.16. Производить в течение 3-х лет выплату ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 300 (триста) рублей молодым специалистам ОУ, прибывшим на работу после окончания учебного заведения.

6.17. В целях закрепления молодых педагогов в учреждении установить им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 2000 руб. - специалистам с высшим образованием.

6.18. Продолжить совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в МДОУ «Детский сад № 3»;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

6.19. Работодатель в отношении молодых специалистов:

6.19.1. При приёме на работу предоставлять должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливать испытательный срок, определять норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

6.19.2. Направлять молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития;

6.19.3. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

6.19.4. Создавать условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживать патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

6.19.5. Содействовать их участию в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

7. Охрана труда

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровье работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и обязуются:

7.1. Осуществлять контроль за работой комиссии по охране труда по вопросу обеспечения мер по охране труда учреждения образования для чего:

- финансировать мероприятия по охране труда, пожарной безопасности в учреждении образования в размере 2 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;
- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров. А также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», проведение оценки и управления профессиональными рисками.

7.3. Способствовать решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в учреждении образования.

7.4. Обеспечивать работников бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (*Приложение № 4*).

7.5. Администрация и первичная профсоюзная организация МДОУ в целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда содействует:

- Стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы.
- Предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы.

7.6. Администрация МДОУ «Детский сад № 3»:

- разрабатывает соглашение по улучшению условий охраны труда в учреждении образования (*Приложение №3*);
- разрабатывает Положение о системе управления охраной труда в данном образовательном учреждении;
- обеспечивает работников сертифицированной бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также смывающими и обеззараживающими средствами (*Приложение N 4*)

7.8. В соответствии с основами Законодательства Российской Федерации об охране труда и необходимостью создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

7.8.1. Обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников МДОУ, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний, норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.8.2. Формировать в МДОУ совместные комиссии (комитеты) по охране труда на паритетных началах.

7.8.3. Не допускать лицензирования деятельности учреждения без заключения органов государственного надзора и контроля на соответствие объектов требованиям правил и норм охраны труда.

7.8.4. Предусматривать в смете расходов выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии и обеспечивать их своевременный ремонт.

7.8.5. В случае отказа работника от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей, гарантировать защиту этих работников от необоснованных действий администрации учреждения.

7.8.6. В случае отказа работников от выполнения работ в условиях допускающих непосредственную опасность для их жизни и здоровья, гарантировать защиту этих работников от необоснованных действий администрации учреждения.

7.9. Финансировать оплату труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер оплаты устанавливается не ниже определенных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями) (*Приложение № 6*).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда в прежнем порядке.

До утверждения Правительством Российской Федерации в порядке, установленном статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с последующими изменениями и дополнениями).

7.10. При наличии результатов проведенной специальной оценки условий труда, установить компенсации с учетом Постановления правительства Российской Федерации, утвержденного от 20 ноября 2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

7.11. Сохранять за работниками среднюю заработную плату в период прохождением ими в соответствии с требованиями действующего законодательства дополнительной диспансеризации.

7.12. Проводить мониторинг степени реализации права образовательных организаций на возврат части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда, содействует повышению этого показателя в учреждениях сферы образования региона

Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.13. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией и осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

7.14. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии *ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

7.15. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.д.), грубых нарушений охраны труда комиссия рекомендует приостановить выполнение работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя. Заработная плата за работниками на время приостановке сохраняется в полном объеме.

7.16. Принимать участие в работе комиссии по подготовке МДОУ к новому учебному году.

7.17. Развивать и совершенствовать институт лиц, осуществляющий общественный контроль за состоянием охраны труда: уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда учреждений образования, оказывать помощь при осуществлении ими деятельности направленной на укрепление безопасности труда.

7.18. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

7.19. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников МДОУ.

7.20. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками учреждения образования.

7.21. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

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

7.23. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.24. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Стороны договорились:

- Обеспечить разработку положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в ДОУ в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

- Содействовать выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, вместе с работодателем, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8. Гарантии прав деятельности профкома образовательного учреждения

Стороны договорились:

8.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Коллективным договором.

8.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, связанным с изменением определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.), членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а увольнение руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 Трудового Кодекса Российской Федерации)).

8.3. Взаимодействие руководителя образовательного учреждения с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 372 Трудового Кодекса Российской Федерации*);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 373 Трудового Кодекса Российской Федерации*);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено официальное мнение до сведения всех работников учреждения образования. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Коллективного договора.

8.4. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (*ч.3 ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

8.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний и хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно - правовые документы (*ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

8.6. По просьбе районной организации профсоюза и первичных профсоюзных организаций бухгалтерия предоставляет информацию о списочном составе членов профсоюза и об отчислении профсоюзных взносов работников.

8.7. Не допускается увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

8.8. Исходя из финансовых возможностей учреждения образования, в соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

8.9. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.10. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют руководителям образовательных учреждений и профсоюзам образовательных учреждений применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

8.11. Администрация образовательного учреждения:

- обязуется соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;
- предоставляет органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги.

- предоставляет органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально- экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

- не препятствует представителям профсоюзной организации в посещении учреждения и филиалов, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- содействует профкому в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- создаёт условия для работы представителей комитетов профсоюза всех уровней в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

- может перечислять в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации на счет профсоюзного комитета учреждения денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

8.12. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.

8.13. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.13.1. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.13.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

8.13.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими неосвобожденных полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению сроком до 1 года.

8.13.4. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (*ч.3 ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

8.13.5. Работодатель предоставляет профкому первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний и хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно - правовые документы (*ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

8.14. По просьбе профкома первичной профсоюзной организации бухгалтерия предоставляет информацию об отчислении профсоюзных взносов работников.

8.15. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.16. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников образовательного учреждения и применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

9. Обязательства первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе МДОУ.

9.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

9.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения образования и их работников.

9.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

9.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др.

9.7. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

9.8. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

9.9. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива образовательных учреждений области по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

10.1. Администрация образовательного учреждения:

10.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательной организации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

10.1.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательной организации, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников образовательного учреждения.

10.2. Стороны считают, что:

10.2.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

10.2.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых) образовательной организации.

10.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организации.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путем проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424;

- снижению текучести кадров в сфере образования, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;
- созданию условий для академической мобильности;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности

10.4. Администрация образовательной организации и профком совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее проведения.

10.5. Стороны договорились:

10.5.1. Совместно организовывать и проводить районный конкурс «Воспитатель года» и др.

10.5.2. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

10.5.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательной организацией, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

10.6. Принимать меры по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с профкомом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- созданию условий по обеспечению права педагогов для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

10.7.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Коллективного договора.

10.8. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации, или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.9. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных Работников.

10.10. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с Профкомом Организации:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
 - должностные обязанности работников;
 - проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы Работников.
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ:
- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
 - о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);
 - о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
 - определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
 - о разделении рабочего дня на части (ст. 105);
 - об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
 - о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
 - об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
 - об утверждении графика отпусков (ст. 123);
 - о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
 - об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасным и иными особыми условиями труда (ст. 147);
 - об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
 - об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
 - о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
 - об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
 - об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196);
 - об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
 - об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);
 - и др.

10.11. Содействовать деятельности Профсоюза всех уровней направленной на защиту трудовых прав работников МДОУ.

10.12. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

10.13. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.13.1. Увольнение по инициативе представителя Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.13.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором.

10.13.3. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных Коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.13.4. Исходя из финансовых возможностей, учреждения образования, в соответствии со ст. 377 ТК РФ, оплата труда председателя Профкома может производиться за счёт средств Работодателя в размерах, установленных Коллективным договором.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Первичная профсоюзная организация направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области (ст. 50 Трудового Кодекса Российской Федерации).

11.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за ходом выполнения Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

11.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются комиссией.

11.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

11.5. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.6. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей образовательных учреждений.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.8. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12. Заключительные положения.

12.1. Стороны признают настоящий Коллективный договор правовым актом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной экономической политики на 2022-2024 гг., руководствуясь его положениями, стороны принимают на себя обязательства соблюдать все достигнутые договоренности и нести предусмотренную действующим законодательством ответственность за нарушение или невыполнение положений настоящего Коллективного договора.

12.2. Утвердить все приложения:

№ 1- Положение о постоянной комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора;

№ 2- Правила внутреннего трудового распорядка;

№ 3- Соглашение по охране труда;

№ 4 -Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

№ 5-Положение о системе премирования, материального поощрения сотрудников;

№ 6 -Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда;

№ 7- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём;

№ 8- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года;

№ 9- Порядок учёта мнения профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью _____ листов.

