

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 2 «Родничок»**

ПРИНЯТО:
собранием трудового коллектива
протокол № 2
от 20.11.2020

УТВЕРЖДАЮ
и.о. заведующего
М.В. Предеина
Приказ № 161 от 17.11.2023

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета _____ Е.Н. Коновалова

**Коллективный договор
между администрацией и коллективом работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 2 «Родничок»
на 2023-2026 годы**

г. Шадринск
2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 2 «Родничок» (далее - ДОУ), с другой стороны, именуемые в дальнейшем «сторонами».

Представителем работодателя является руководитель учреждения – и.о. заведующего Предеина Марина Викторовна (в дальнейшем - «работодатель»).

Полномочным представителем работников, членов трудового коллектива, является первичная профсоюзная организация, которая поручает профсоюзному комитету представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, разработке и заключении коллективного договора, при решении трудовых профессиональных и социально-экономических и других вопросов социальной защищенности коллектива и отдельных работников (в дальнейшем - «профсоюзный комитет»).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, а также определяет взаимоотношения работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое соглашение между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования науки Курганской области.

Целью коллективного договора является обеспечение социального партнерства, выработка и проведение согласованной социально - трудовой политики, представление с учетом финансовых возможностей ДОУ дополнительных льготных социально- трудовых условий по сравнению с нормами и положениями, установленными действующим законодательством.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников недействительны и не подлежат применению.

1.3. Договор признает исключительные права работодателя устанавливать структуру управления деятельностью учреждения, штатного расписания, распределения должностных обязанностей, планирование, контроль за организацией образовательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствовании оплаты и условий труда.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников ДОУ. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ), на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу и действует в течение трёх лет со дня подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих изменения или дополнения, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя и коллектива ДООУ.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Коллективные споры, связанные с невыполнением пунктов коллективного договора, рассматриваются в соответствии со ст.398 – 419 ТК РФ.

1.9. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

1.10.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий, обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора.

1.10.2. Заблаговременное предоставление в профсоюзный комитет проектов нормативных актов, затрагивающих социально – экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции профсоюзного комитета.

1.11. Локальные нормативные акты ДООУ, затрагивающие социально-экономические и трудовые права и интересы работников, принимать по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, отраслевым трехсторонним соглашениями, а также настоящим коллективным договором.

2.1.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника; руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности; учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме работника на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ). 2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При заключении срочного трудового договора указываются обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.7. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условия об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания работников не может превышать трех месяцев, для руководителя и его заместителей - 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не зачитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.8. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы, компенсации и другие вопросы.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.9. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 336 ТК РФ).

2.12. За выполнение работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится дополнительная оплата за счет фонда стимулирования. Работники привлекаются к работе, необусловленной трудовым договором, только с их письменного согласия.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.13. Оказывать бесплатную юридическую помощь и содействие членам профсоюза, в вопросах договорных отношений с работодателем.

2.14. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием непосредственной образовательной деятельности, календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

3.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

3.3. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации):

- для воспитателей, педагогов - психологов, социальных педагогов-36 часов в неделю;
- для музыкальных руководителей - 24 часов в неделю;
- для учителей-логопедов, учителей-дефектологов - 20 часов в неделю;
- для инструкторов по физической культуре - 30 часов в неделю;
- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно - вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать - 40 часов в неделю;
- для сторожей - сменная работа. График сменности работы доводится до сторожей не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

Учётным периодом рабочего времени при расчёте заработной платы для сторожей считать месяц (ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации). Учётный период устанавливается приказом заведующего ДОУ.

3.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Устава ДОУ.

3.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

3.7. Во время всеобщего закрытия в летний период, проведения текущего (косметического) ремонта работники ДОУ могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), работе на огороде и цветниках (с соблюдением требований статей 60.2., 72.2. ТК РФ).

График работы утверждается приказом работодателя, в пределах установленного рабочего

времени, с сохранением заработной платы.

Во время аварии работники ДОО выполняют работу по графику и в объеме, определенном работодателем в пределах установленного рабочего времени.

3.8. В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме. Эти периоды являются рабочим временем всех работников (педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала) ДОО.

Графики работы утверждаются приказом работодателя, в пределах установленного рабочего времени, с сохранением заработной платы в полном объеме.

3.9. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии - путем расширения зон обслуживания, увеличения объемов работ.

3.10. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) с соблюдением требований ТК РФ. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.11. Работодатель имеет право заключить с работником договор на выполнение работ по совместительству - выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы, выполняемой в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется статьей 284 ТК РФ.

3.12. Работникам ежегодно в соответствии со ст. 122, 123 ТК РФ предоставляется оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.13. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- заместителю заведующего по ВМР и педагогическим работникам, включая специалистов, продолжительностью 42 календарных дня;

- для педагогических работников (воспитателей и специалистов), непосредственно работающих с детьми - инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, с подтвержденными диагнозами центральной психолого - медико - педагогической комиссией, продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 115 ТК РФ)

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОО, за второй и последующий годы работы - в любое время

рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ)».

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника (ст. 123-125 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала - ст. 136 ТК РФ.

3.14. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 128 ТК РФ:
-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 пяти календарных дней.

3.15. Педагогические работники учреждения, для которых работа в учреждении является основным местом работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Отпуск определяется в порядке и на условиях установленных ст. 135 ТК РФ, Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. N 644, и настоящим коллективным договором.

3.15.1. При исчислении продолжительности непрерывной педагогической работы суммируются:

- периоды фактически проработанного времени в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;
- время, когда педагогический работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;
- время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время замещения должности педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3.15.2. Длительный отпуск не подлежит разделению на части, за исключением случая отзыва работника из длительного отпуска. Отзыв работника из длительного отпуска допускается только с его согласия.

3.15.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом работодателя. Одновременно в длительном отпуске может находиться только один педагогический работник.

- 3.15.4. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, групп.
- 3.15.5. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.
- 3.16. Организовать питание сотрудников, работающих в дневное время, в рабочее время воспитателям и помощникам (младшим) воспитателям одновременно с воспитанниками, для остального персонала ДОО установить время обеда с 12.00-13.00ч.
Оплату за питание производить по себестоимости продукции.
- 3.17. Педагогическим работникам, привлекаемым Отделом образования к экспертизе практической деятельности других педагогов, производить оплату труда - экспертам - в размере, установленном Положением об оплате труда работников ДОО.
Профсоюзный комитет совместно с Отделом образования:
- 3.18. Участвует в работе комиссии по социальному страхованию.
- 3.19. Организует спортивные и культурные мероприятия для работников ДОО.
- 3.20. Осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

IV. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4. Стороны договорились:

4.1. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и условиями трудового договора.

4.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры ДОО, его реорганизации, сокращения численности штатов, предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзного комитета.

Не допускать в течение учебного года сокращение рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений, проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры; увольнение работников предпенсионного возраста (за два года) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом городского органа занятости и городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; увольнение работников, в связи с сокращением численности или штата учреждения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата работников регулируется статьей 179 ТК РФ.

4.4. Считать массовым для учреждений (организаций) увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

4.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.6. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников и переобучение высвобождаемых работников проводить, в том числе за счет бюджетных средств.

4.7. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов, в случае появления новых рабочих мест.

4.8. Для обеспечения доступности повышения квалификации работников ДООУ (прохождения курсов, аттестации на квалификационные категории) не реже, чем один раз в три года, предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации, командировочные расходы на эти цели за счет средств работодателя.

4.9. В случае направления работника ДООУ в служебную командировку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание - расходы по найму жилого помещения) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

При отсутствии проездных документов оплата не производится.

Командированному работнику ДООУ оплачиваются расходы по проезду до места отправления транспортного средства при наличии документов, подтверждающих эти расходы (по тарифам проезда транспортом общего пользования).

4.10. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), выплачиваются работнику ДООУ за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в следующих размерах:

- в пределах Курганской области – 300 рублей в сутки;
- на территории Российской Федерации за пределами Курганской области – 500 рублей в сутки; - в города Москва и Санкт – Петербург – 700 рублей в сутки.

4.12. В случае командирования работника ДООУ в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не выплачиваются. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника ДООУ из места командирования к постоянному месту жительства в каждом конкретном случае решается руководителем или уполномоченным им лицом с учетом расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного задания, а также необходимости создания работнику ДООУ условий для отдыха.

4.13. Создать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающие имеющие государственную аккредитацию

образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.14. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

Профсоюзный комитет ДОО совместно с горкомом профсоюза решает вопросы занятости в преимущественном порядке для членов профсоюза и оказывает им бесплатную юридическую помощь.

4.15. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. Обеспечивать за счет средств ДОО прохождение работниками обязательных предварительных медицинских осмотров, (при поступлении на работу на усмотрение руководителя) и периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, обязательной вакцинации. Предоставить возможность ежегодного прохождения диспансеризации предпенсионерам, работающим пенсионерам в течение двух дней с сохранением места работы и среднего заработка. (ст.185.1 ТК РФ)

5.3. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществлять за счет средств местного бюджета г. Шадринска в порядке, установленном нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

5.4. Предусматривать в смете средства на выполнение мероприятий по охране труда на основе соглашений по охране труда, в т.ч. 20% от перечисленных страховых взносов Фонда социального страхования использовать на частичное финансирование мероприятий по охране труда.

5.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

5.6. Проводить в ДОО специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 и Методикой проведения

специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33 н.

5.7. Проводить в ДОУ со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.8. Содействовать проведению обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ДОУ не реже 1 раза в три года.

5.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.10. Обеспечивать работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и(или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

5.11. Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, их порядок и нормы выдачи, а также обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами определяются в приложении к коллективному договору. Не требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и оплачивать вынужденный простой в размере среднего заработка в случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты.

5.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

5.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

5.14. Возмещать ущерб, причиненный работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующего законодательства.

5.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

5.16. Создать в ДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

5.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.18. Осуществлять учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников и несчастных случаев с воспитанниками ДОУ.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.19. Провести выборы уполномоченного по охране труда для работы в составе комиссии по охране труда. Проводить обучение профсоюзного актива и уполномоченных лиц профсоюза по охране труда. Обеспечить условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, предоставлять разовые выплаты уполномоченным лицам профсоюза по охране труда из фонда стимулирования (за напряженность) в пределах фонда оплаты труда по итогам их работы.

5.20. Осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и ежегодно рассматривать итоги проверок на собрании трудового коллектива.

5.21. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ).

5.22. Проводить анализ заболеваемости работников.

5.23. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия среди работников.

5.24. Консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь в защите их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

5.25. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений работников, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

5.26. В образовательных организациях в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда в пределах фонда оплаты труда.

VI.ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

6.2. Заработная плата работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Дни выдачи заработной платы:
8 и 23 число каждого месяца.

6.4. Расчетным периодом для исчисления средней заработной платы для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительных оплачиваемых отпусков, учебных отпусков, курсов повышения квалификации, расчета среднего заработка, за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставлении, в связи с этим дней отдыха, расчета компенсации за неиспользованный отпуск считать:
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, для педагогических работников - 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, если это не ухудшает положение работников по сравнению с порядком исчисления средней заработной платы, установленном ст.139 ТК РФ.

6.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8. Фонд оплаты труда в ДОО определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений. Фонд оплаты труда в ДОО определяется в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного воспитанника.

Положение об оплате труда работников ДОО утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору.

6.9. Руководитель ДОО формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.

6.10. Фонд оплаты труда работников ДОО состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении;

- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

6.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией ДООУ на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с профкомом. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома.

6.12. ДООУ в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

6.13. Сложившаяся по итогам работы ДООУ за определенный период экономия фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение размера фонда стимулирования.

6.14. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем на основании трудового договора в форме эффективного контракта в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Фонд стимулирования руководителей устанавливается учредителем и формируется в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) заместителя руководителя ДООУ устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения в зависимости от уровня квалификации, профессионального образования заместителя руководителя. Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре.

6.15. С учетом условий труда работникам ДООУ устанавливаются коллективным договором и Положением об оплате труда работников следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие (праздничные) дни;

- коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.17. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада).

Если по итогам специальной оценки условий труда признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников ДООУ и размер выплат работникам ДООУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается коллективным договором:

- в размере 12% - поварам за работу у горячей плиты.

6.18. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.19. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.20. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.21. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выполнение работы, не являющейся педагогической, в том числе учет детей в микрорайоне, и составление связанных с нею видов отчетной документации не входят в рабочее время педагогических работников. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

6.22. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.23. В случае организации и проведения профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий настоящего трудового договора, отраслевого, регионального и территориального Соглашений по вине работодателя или органов власти, оплату забастовочных дней осуществлять в полном размере.

6.24. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

6.25. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

6.26. В соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны считают:

7.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово- хозяйственную деятельность.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам), оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.2. Работникам учреждения, в пределах фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя учреждения производить единовременные выплаты в размере, определенном коллективным договором:

- работникам при выходе на пенсию по старости – 5000,00 рублей
- юбилярам (женщины и мужчины в возрасте -50 лет) в размере – 3000,00 рублей;
- к профессиональным праздникам, праздничным дням (День дошкольного работника, 8-е Марта и др.) в размере – 500,00 рублей;
- выпускные группы по итогам работы – 1000,00 рублей.
- за работу без больничных листов в течение полугодия - в размере 500,00 рублей;
- за высокие показатели по результатам приемки учреждения к началу нового учебного года, смотров - конкурсов – 2000,00 рублей

7.3. Установить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным ведомственными знаками отличия и грамотами Министерства образования и науки РФ Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации -10% от должностного оклада.

7.4. Совместно с финансово-экономическим отделом Отдела образования Администрации города Шадринска:

- определяют перечень недостающих педагогических специальностей в городе, учреждении (организации). Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые;

- своевременно представлять в территориальный орган Пенсионного фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учета;

- перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;

- своевременно (не позднее 1 марта) представлять предусмотренные Законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице.

7.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.5.1. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

7.6. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой

7.6.1. Аттестационная комиссия ДОУ создается распорядительным актом работодателя из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации. Руководитель организации в состав аттестационной комиссии организации не входит.

7.6.2. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета ДОУ.

7.6.3. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

7.6.4. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников ДОУ, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации, под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

7.6.5. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию ДОУ представление, содержащее следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество;
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

7.6.6. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

7.6.7. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

7.6.8. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии ДОУ с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии ДОУ считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии ДОУ.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии ДООУ без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

7.6.9. Аттестационная комиссия ДООУ рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

7.6.10. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия ДООУ принимает одно из следующих решений: соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника); не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

7.6.11. Решение принимается аттестационной комиссией ДООУ в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии ДООУ, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

7.6.12. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии ДООУ, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

7.6.13. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии ДООУ, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.6.14. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии ДООУ, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

7.6.15. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии организаций, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.

7.6.16. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6.17. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в учреждении, в котором проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

7.6.18. Аттестационная комиссия ДОО даёт рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

7.6.19. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность). (ст. 74 ТК).

7.6.20. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

7.6.21. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

7.7. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

7.7.1. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, проведение аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

7.7.2. В состав аттестационной комиссии включается представитель Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7.7.3. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

7.7.4. В заявлении о проведении аттестации педагогический работник указывает квалификационную категорию и должность, по которой он желает пройти аттестацию.

7.7.5. Заявление о проведении аттестации подаётся педагогическим работником независимо от продолжительности работы в ДОУ, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

7.7.6. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по должности более пяти лет и показывающий высокие профессиональные результаты, может претендовать на высшую квалификационную категорию по этой должности, подав заявление в аттестационную комиссию до истечения срока двух лет с момента установления первой квалификационной категории. Решение об установлении высшей квалификационной категории будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника.

7.7.7. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

7.7.8. Заявление педагогического работника о проведении аттестации рассматриваются аттестационной комиссией в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте

проведения их аттестации.

7.7.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

7.7.10. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

7.7.11. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

7.7.12. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность

педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

7.7.13. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.7.14. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

7.7.15. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

7.7.16. Педагогический работник, которому при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращается по желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

7.7.17. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

7.7.18. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

7.7.19. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

7.7.20. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее, чем за три месяца до истечения срока

действия имеющейся квалификационной категории.

7.7.21. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

7.7.22. Результаты участия воспитанников ДООУ во Всероссийских, международных конкурсах могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся. Отсутствие возможностей участия воспитанников в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

7.8. При аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а также тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

7.9. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

- награждены государственными наградами, получили почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности.

- стали победителями в конкурсах медиа ресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне.

- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;
- стали победителями региональных конкурсов, фестивалей, учредителями которых является Департамент образования и науки Курганской области.

7.10. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля.

7.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);

- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают по которой профили работы (деятельности):

№	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности), методист, старший методист, тьютор
2.	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства.
3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства.
4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологии, инструктор по труду
5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего)
8.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
10.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего)
11.	Преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель
12.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования, методист (старший), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации)
13.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации)
14.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, инструкторметодист
15.	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор
16.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного (включая старшего) образования
17.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного воспитатель, педагог - организатор образования,
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель, педагог - организатор

19.	Методист	Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор-методист (старший инструктор-методист), тьютор
20.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог, инструктор-методист (включая старшего), тьютор
21.	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
22.	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего)
23.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор-методист (включая старшего).
24.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструкторметодист (включая старшего).
25.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования (включая старшего).
26	Тьютор	Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог, методист (включая старшего).

Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, может пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). Решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.

7.12. Для педагогических работников при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года (ст.256 ТК РФ).

7.13. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

7.14. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника Департаментом образования и науки Курганской области издаётся распорядительный акт об установлении педагогическому работнику первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которое размещается на официальном сайте в сети "Интернет".

7.15. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.16. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется до окончания срока действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

7.17. Оказывать содействие по обеспечению работников, имеющих детей дошкольного возраста местами в ДООУ.

7.18. В случае чрезвычайной ситуации, чрезвычайного положения, санитарно-эпидемиологического неблагополучия на территории Курганской области работники образовательной организации могут быть переведены на режим дистанционной работы и применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. В условиях режима дистанционной (частично-дистанционной) работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (приказ Минобрнауки РФ №536, раздел 5, ТК РФ ст.139, ст. 312.1), локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

Работодатель оформляет перевод на дистанционную (частично-дистанционную) работу по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе работника на дистанционную (частично-дистанционную) работу.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЫМИ КАДРАМИ

Стороны считают совместную деятельность по реализации молодежной политики в организациях приоритетной.

8.1. Администрация города обязуется:

8.1.1. Педагогическим работникам, имеющим статус молодого специалиста, который действителен в течение трех лет с момента заключения с сотрудником бессрочного договора, выплачивается единовременное пособие в порядке и размере, определенном Постановлением Администрации города Шадринска « Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования в городе Шадринске на 2021-2025 годы» №1772 от 27.10.2020 года, Приказом Отдела образования Администрации города Шадринска №185 от 10.08.2020 г.

Молодым специалистом считается лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательной организации на педагогическую должность, а также лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после выхода из отпуска по уходу за ребенком или по окончании службы в Вооруженных силах РФ, и имеющее педагогический стаж не более трёх лет.

8.1.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических сотрудников;

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Разрабатывать и принимать совместно с профсоюзной организацией программу работы с молодыми педагогами.

8.2.2. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;

8.2.3. Закреплять наставника за молодым специалистом в первый год его работы в образовательной организации, устанавливать наставнику доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором и Положением об оплате труда сотрудников ДОУ.

8.2.4. Содействовать работе Союза молодых педагогов, находящегося под непосредственным патронажем профкома ДОУ и объединяющего на добровольных началах педагогических сотрудников организации в возрасте до 30 лет.

8.2.5. Закреплять меры социальной поддержки молодых специалистов, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в ДОУ, в течение трех лет с момента заключения с сотрудником бессрочного договора, в том числе путем установления им доплат к заработной плате, на условиях, предусмотренных коллективным договором и Положением об оплате труда сотрудников ДОУ:

- за фактически отработанное время, из расчета 1000 рублей 00 копеек – ежемесячно;

8.2.6. Ходатайствовать при внесении представления в аттестационную комиссию образовательной организации о принятии решения о соответствии занимаемой должности

молодого специалиста на основании сертификации квалификации на соответствие профессиональному стандарту.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Содействовать работе Союза молодых педагогов с целью объединения молодых педагогов для решения актуальных вопросов их профессиональной деятельности, развития творческого и профессионального потенциала, привлечения внимания к проблемам молодых педагогов.

8.3.2. Привлекать молодых педагогов к участию в проводимых горкомом профсоюза культурных и спортивных мероприятиях, нацеленных на формирование здорового образа жизни и повышение общественной активности молодых кадров.

8.3.3. Оказывать помощь молодым педагогам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

8.3.4. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации в том числе, для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

IX. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Признавать право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.1.3. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором. 9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.1.5. Предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурномассовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.1.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.7. Учитывая социальную значимость и большой объем общественной работы, выплачивать работнику, избранному председателем профсоюзного комитета ДОУ доплату

в размере 10% ставки заработной платы, за счет средств фонда стимулирования ДОУ (ст.377 ТК РФ).

9.1.8. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.9. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Соглашением, и коллективным договором.

Председатель профсоюзной организации, его заместитель могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.10. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития ДОУ

9.1.11. Включать членов профкома в состав комиссий ДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.1.12. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы: - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии ДОУ (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ); - разработка мер по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ); - другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

9.1.13. Рассматривать представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок и принимать меры по устранению нарушений в установленном порядке.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах организаций.

9.2.2. 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.

9.2.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников ДООУ.

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

9.2.5. Организовывать оздоровление работников ДООУ в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.

9.2.6. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.2.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения ДООУ и его работников.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

10.2. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств.

В случае нарушения или невыполнения принятых обязательств виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

10.3. Обязуются не реже 2 раза в год осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.

10.4. Соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности

для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом ДООУ на 2020/2023 годы - считать утратившим силу.

11.2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует по 16 ноября 2026 года.

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия коллективного договора на 2023/2026 годы.

11.4. К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Штатное расписание;
- Положение об оплате труда на 2023 год;
- Соглашение по охране труда на 2023 г.;
- Перечень категории работников, имеющих право на доплату за вредные условия труда;
- Перечень категории работников, имеющих право на дополнительный отпуск;
- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;
- Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;

11.5. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в трёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

И.о. заведующего
МБДОУ «Д/с №2 «Родничок»
_____ М.В. Предеина

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Д/с №2 «Родничок»
_____ Е.Н. Коновалова