

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО

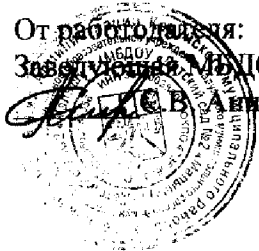
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ

«ДЕТСКИЙ САД №2 «МАЛЫШ»

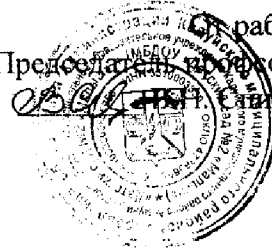
НА 2022 – 2025 ГОДЫ

От работодателя:
Заведующая МБДОУ
Л.С.В. Анкина



М.П.

От работников:
Председатель профсоюзного комитета
В.В.И. Савина



М.П.

Коллективный договор подписан сторонами «02» сентября 2022 г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2022г.

п. Кадуй 2022 г.

Содержание

1. Общие положения.....3-6

2. Социальное партнерство и координация действий коллективного договора.....	6-8
3. Обязательства в области экономики и управления Учреждением.....	9-10
4. Гарантии обеспечения занятости работников.....	11-13
5. Трудовые отношения	14-16
6. Оплата и норма труда.....	17-24
7. Рабочее время и время отдыха.....	25-29
8. Социальные гарантии, льготы, компенсации	30-35
9. Условия Охрана труда	36-43
10. Гарантии прав профсоюзного органа и членов профсоюза	44-47

Приложение к коллективному договору

1. Положение комиссии по заключению и реализации Коллективного трудового договора.....	48-50
2. Положение о комиссии по социальному страхованию.....	51-53
3. Положение о распределении стимулирующих выплат.....	54-73
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.....	74-77
5. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы.....	78-79
6. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим в размере 12%.....	80
7. Перечень профессий и должностей работников МБДОУ «Детский сад №2 «Малыш» которым, в связи с вредными условиями труда предоставлен дополнительный отпуск.....	81
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.....	82-85
9. Перечень бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание обучающихся (воспитанников).....	86
10. Рекомендуемый перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.....	87-94
11. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации и согласования с выборным органом профсоюзной организации.....	95-96
12. Положение о комиссии по урегулированию споров.....	97-10

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кадуйского муниципального района «Детского сада №2 «Малыш» (далее – Учреждение), расположенного по адресу: Вологодская область, Кадуйский район, п. Кадуй, улица Спортивная д.14 и определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников Учреждения.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Учреждении, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников Учреждения и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.2 Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в

Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТКРФ), Федеральных законах: от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законе Вологодской области от 7 июня 2018 года №4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы, Соглашении между Союзом организаций профсоюзов - Вологодская областная Федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей - Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики, иных нормативных правовых актах федерального и регионального уровней.

1.3. Сторонами Договора являются:

Работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кадуйского муниципального района «Детского сада №2 «Малыш» (далее – Профсоюз), в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета (далее – Профком);

Работодатель - в лице их полномочного представителя администрации Учреждения, в лице заведующего (далее Работодатель).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Данный Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам Учреждения и не ограничивает права органов местного самоуправления в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения Учреждения.

1.5. Стороны доводят текст Договора до сведения работников в течение 7 дней со дня его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

В случае реорганизации сторон Договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.7. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.11. Стороны обращаются к работникам Учреждения с предложением о вступлении в Профсоюз для выработки консолидированной позиции и защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами властей всех уровней.

1.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем. Работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.13. Профком в соответствии с Уставом Профсоюза выступают полномочными представителями работников образовательной организации при разработке, заключения и изменения коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.14. Регулирование социально-трудовых отношений в образовательных организациях между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации и ее финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Договором.

Условия коллективного договора, ухудшающего положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.15. Нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, и изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных данным Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.17. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются Дополнительным приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов управления образованием (далее – органы управления образованием), работодателей, профсоюзных организаций и коллектива Учреждения.

1.18. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.19. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до 3-х лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего Договора.

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

1.21. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

1.22. Текст Договора размещается на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений, способствующим повышению качества образования в образовательных организациях, результативности их деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативно-правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей деятельности Учреждения учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства. Считать наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией показателем эффективности социального партнерства.

2.1.4. Создать комиссию для ведения переговоров по заключению Договора, внесению к нему дополнений и изменений, и обеспечения контроля за ходом выполнения Договора.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей сторон Договора в работе своих руководящих органов и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнением; предоставлять друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

2.2. Управление образования

2.2.1. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников и обучающихся, своевременно предоставляет информацию о разработке программ и нормативных правовых актов по отрасли «Образование». Для согласования проекты предоставляются в Профсоюз одновременно с направлением на согласование в Администрацию Кадуйского муниципального района.

2.2.2. Предоставляет Профкому, по его запросу, информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фондов оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивает участие Профкома в работе

комиссии по аттестации работников, в заседаниях руководящих органов, рабочих группах и комиссиях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением, предоставление полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения и других мероприятиях.

2.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Профсоюз

2.3.1. Всемерно содействует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Учреждения.

2.3.2. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства, по принятию законодательных и иных нормативно-правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в сфере экономики, социальной политики и охраны труда.

2.3.3. Осуществляет представительство и защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза Учреждения, в том числе в судебных и иных государственных органах.

2.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Вологодской области, Территориальным договором по муниципальным организациям сферы образования Кадуйского района на 2022-2025 годы и настоящим Договором.

2.3.5. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Учреждения и его работников, содействуют в проведении специальной оценки условий труда работников Учреждения.

2.3.6. Анализирует социально-экономическое положение работников Учреждения, взаимодействует с Кадуйской территориальной общественной организацией Профсоюза работников народного образования, в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на

совершенствование законодательной базы Учреждения, усиления социальной защищенности работников дошкольной организации.

2.4. В целях контроля за выполнением Договора и регулирования социально - трудовых отношений в Учреждении:

2.4.1. Стороны ежегодно разрабатывают План мероприятий с указанием сроков по выполнению Договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.4.2. Стороны на равноправной основе создают Комиссию по заключению и реализации Договора (далее - Комиссия), принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы. (Приложение №1). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.4.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

2.4.4. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

2.4.5. Функции контроля за выполнением Коллективного договора могут осуществлять органы Профсоюза работников народного образования, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

2.4.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются Комиссией. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в пятидневный срок.

2.4.7. Информация о ходе выполнения Договора размещается на официальном сайте Учреждения в сети интернет.

2.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

2.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору или решений Комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных законов, законов области и иных нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников Учреждения и повышение их социального статуса.

3.2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области и района для решения следующих вопросов:

- повышения уровня оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание дошкольного образовательного учреждения;

- увеличения нормативов финансирования дошкольного образовательного учреждения.

3.3. При формировании областного и местного бюджетов добиваться включения в полном объеме расходов на:

3.3.1. Проведение мероприятий по обеспечению безопасности труда и охране труда в Учреждении;

3.3.2. Проведение специальной оценки условий труда в Учреждении;

3.3.3. Обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников Учреждения за счет средств работодателей в соответствии с действующим законодательством;

3.3.4. Полное возмещение командировочных расходов педагогических работников и руководителя Учреждения;

3.3.5. Проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников Учреждения, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

3.3.6. Предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам и руководителю Учреждения, работающим на селе;

3.3.7. Санаторно-курортное лечение работников Учреждения;

3.3.8. Оздоровление детей работников Учреждения.

3.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на Учреждение, в соответствии с установленными нормативами.

3.5. Учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской

области, локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

3.6. Осуществлять анализ кадрового обеспечения Учреждения педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования.

3.7. Добиваться в рамках реализации государственной программы «Развитие образования Вологодской области на 2021 - 2025 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 28 января 2019 года № 74, постановления Правительства Вологодской области от 27 декабря 2019 года № 1318 «Об утверждении Межведомственного комплексного плана мероприятий по подготовке и закреплению педагогических кадров на территории области на период до 2024 года» решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, получения дополнительного профессионального образования и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в организациях.

3.8. Участвовать в районных и областных конкурсах педагогического мастерства, «Воспитатель года» и другие.

3.9. Проводить работу по созданию условий для закрепления в Учреждении молодых педагогов, их успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста;

3.10. Организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества. При наличии фонда оплаты труда - устанавливать наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых Договором и локальными актами Учреждения.

4. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации Учреждения, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Рекомендовать органам местного самоуправления не допускать реорганизации и ликвидации муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в сельском поселении, без учета мнения жителей данного сельского поселения.

4.3. Стороны согласились, что в период действия Договора будут действовать следующие положения:

4.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления выборного профсоюзного органа Учреждения (далее - Профком) и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.3.2. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация Учреждения;
б) сокращение численности или штата работников Учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.3.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профкомом Учреждения.

4.2.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

Работнику, имеющему ребенка до 3-х лет, являющимся одиноким, единственным кормильцем в семье, имеющих 3-х и более детей.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или

получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- председатель профсоюзной организации Учреждения.

4.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Профком письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Профкому проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.3.6. Не допускается расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицом, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

«В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания

беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

4.3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации Учреждения.

4.3.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же Учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в Учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.3.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.3.11. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором.

Трудовой договор - Договор 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, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Договором трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, территориальным Договором, настоящим Договором, являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

5.4. 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), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (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 Учреждении показателей и критериев.

5.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны 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.

5.6. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей Учреждения, их заместителей, бухгалтера – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу, по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет,

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются 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.

5.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

5.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени, (смены), наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст.151 ТК РФ).

5.9. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

5.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.11. 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).

5.12. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.14. Работники Учреждения, включая руководителей, заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а так дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должностей педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности(далее- учебная нагрузка) группах, кружках, секциях, которая не считается совмещением.

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 так же размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам Учреждения, осуществляется с учетом мнения выборного органа Профсоюза и при условии, если Учреждение является местом основной работы, обеспечены

учебной по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.15. Стороны исходя из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменений 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.

6. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

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

6.1. «Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учётом мнения представительного органа работников с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Вологодской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления».

6.2. Вопросы оплаты труда в Учреждении регулируются законом области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», (с последующими изменениями), постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, решениями Муниципального Собрания Кадуйского муниципального района, а также иными нормативными правовыми актами.

6.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышеназванными нормативными актами, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.5. Должностной оклад работника Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени в соответствии с постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями) и решением Муниципального Собрания Кадуйского Муниципального района от 22.01.2014 года №6 «О внесении изменений в решение Кадуйского муниципального Собрания Кадуйского муниципального района от 23.05.2012 № 51 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей «Центр детского творчества», муниципального бюджетного Учреждения Кадуйского Муниципального района «Ресурсный центр (информационно-методический)»

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

«При установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений применяются единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты».

6.6. Стороны договорились считать, что в соответствии со ст. 108 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование, полученное до дня вступления в силу данного закона, приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Стороны договорились при установлении оплаты труда педагогическим работникам, закончившим педагогические классы, сохранять подходы, предусмотренные Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. №94.

6.7. Для работников Учреждения устанавливаются размеры коэффициентов к должностному окладу, согласно локальному акту - Положения по оплате труда работников Учреждения.

6.7.1. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам образовательных организаций, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- а) должности педагогических работников;
- б) должности руководителей;

6.7.2. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию педагогических работников устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом согласно Положения по оплате труда.

6.8. Почасовая оплата труда в образовательном учреждении применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

6.9. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы).

6.10. Работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, с учётом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».

6.11. Не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных работникам организаций из областного бюджета.

6.12. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

6.13. Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации с учётом мнения профсоюзного комитета или иного представительного

органа работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

6.14. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

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).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом или иного представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

6.15. Работникам образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

– качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий), другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета, и предельными размерами не ограничивается.

6.16. За счет экономии по фонду оплаты труда работников образовательной организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом;

руководителю организации - по решению Управления образования на основании письменного заявления руководителя организации в соответствии с Положением, принятым по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза.

6.17. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии организаций по инициативе управления образования.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.19. Заработная плата в организациях выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.20. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив

в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.21. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников.

в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.23. При нарушении работодателем установленного срока 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..

6.24.«На время забастовки сохранять за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность; работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг); коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке».

6.25. Установление и изменение системы оплаты труда работников организаций осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- г) результатов аттестации работников;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

6.26. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

6.27. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.28. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется 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 одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;
- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;
- 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;
- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;
 - 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; 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 образовательной организации;
 - применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
 - продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
 - положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
 - определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
 - определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.29. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательной организации является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

6.30. Стороны договорились:

- оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице № 1 раздела 8 настоящего Договора а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случаях, предусмотренных пунктом 8.13 Соглашения;

- о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлены приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 час.в неделю.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы

за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах трудового распорядка.

7.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами РФ.

7.6. В Учреждении устанавливается 5 – дневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье)

7.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается данным Договором Учреждения или Правилами внутреннего трудового распорядка. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

7.8. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в

условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

7.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

7.11. Женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, может по их письменному заявлению предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

7.12. Педагогическим работникам предусматривается:

- один свободный день в неделю педагогическим работникам для методической работы и самообразования;

- 6 оплачиваемых часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в организации старшим воспитателям, воспитателям дошкольных образовательных организаций.

7.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых» в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678.

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в составе группы комбинированной направленности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней и устанавливается норма часов педагогической работы в неделю – 25 часов за ставку заработной платы. Указанное право работников наступает независимо от того, в какой образовательной организации создана дошкольная группа комбинированной направленности, от количества детей с ограниченными возможностями здоровья в ней, а также не влечет необходимость работы с данной категорией обучающихся в течение полного рабочего дня.

7.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, 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.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.15. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска 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.

7.16. Работникам образовательных организаций, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

(Приложение № 4)

7.17. При наличии денежных средств в фонде оплаты труда работникам Учреждения может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
 - в случае свадьбы работника – 3 дня;
 - в случае свадьбы детей работника – 1 день;
 - на похороны членов семьи и родителей -3 дня,
 - при отсутствии в течение года листков нетрудоспособности -3 дня;
- и по другим уважительным причинам.

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

7.19. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, правила и условия, предоставления которого установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до 1 года, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 (далее – порядок).

Отпуск предоставляется на основании Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования России от 07.12.2000 № 3570

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что:

8.1. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Вологодской области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.

8.2. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), если педагогические работники проработали в этих учреждениях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.

8.3. Выпускникам образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в сельские образовательные организации области, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов за счет средств организации.

Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

8.4. Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем Учреждения при составлении планов финансово-хозяйственной деятельности расходов на очередной финансовый год.

8.5. Аттестация педагогических работников образовательных организаций области осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация руководителей муниципальных образовательных организации проводится аттестационной комиссией, созданной Управлением образования.

Аттестация заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений организаций проводится аттестационной комиссией образовательной организации.

В состав аттестационных комиссий обязательно включаются представители профсоюзных организаций соответствующего уровня.

8.6. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности. Руководители организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляющие педагогическую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.7. Аттестация педагогических работников Учреждения в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее аттестационная комиссия). В состав комиссии включается представитель Профсоюза.

8.8. Аттестационной комиссии рекомендуем проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных за последние:

8.8.1 Ведомственными наградами Российской Федерации за последние 5 лет:

- знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»,
 - почетным званием «Ветеран сферы воспитания и образования»,
 - нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,
 - Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации,
 - Благодарностью Министерства просвещения Российской Федерации ,
 - Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,
 - Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации,
 - Золотым знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации,
 - медалью К.Д. Ушинского,
 - медалью Л.С. Выготского,
 - почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,
 - почетным званием «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
 - почетным званием «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
 - почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
 - почетным званием «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
 - почетным званием «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
 - почетным званием «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,

- нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
- нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»,
- нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;
- нагрудный знак «Почетный наставник»;
- нагрудный знак «За верность профессии»;
- нагрудный знак «Молодость и Профессионализм».

8.8.2. Государственными наградами Российской Федерации за заслуги в области науки, культуры, искусства, просвещения, образования, воспитания и развития спорта, в том числе Почетными званиями Российской Федерации:

- Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»;
- «Народный артист Российской Федерации»,
- «Народный учитель Российской Федерации»,
- «Народный художник Российской Федерации»,
- «Заслуженный артист Российской Федерации»,
- «Заслуженный военный летчик Российской Федерации»,
- «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»,
- «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»,
- «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»,
- «Заслуженный художник Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»,
- «Заслуженный врач Российской Федерации».

8.8.3. Медалью «За заслуги перед Вологодской областью», Почетным знаком Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области», Почетным званием «Лучший наставник Вологодчины в сфере образования».

8.8.4. Почетной грамотой Президента Российской Федерации и (или) Благодарностью Президента Российской Федерации.

8.9. Аттестационная комиссия проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников (по результатам деятельности за последние 5 лет, межаттестационного периода) в следующих случаях:

- если педагогический работник является победителем регионального этапа конкурса профессионального мастерства;

- если педагогический работник является победителем или лауреатом всероссийского этапа конкурса профессионального мастерства.

8.10. Аттестационная комиссия стороны проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников в случае, если педагогический работник имеет ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

8.11. В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), награжденных наградами, указанными в подпунктах 8.8.1, 8.8.2, 8.8.3 настоящего Договора, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, ис согласованное с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.12. Квалификационные категории (первая или высшая) в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности установлена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили деятельности в случаях, указанных в таблице 1:

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	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Инструктор по физической культуре

Учитель музыки, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог; Воспитатель.
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог – организатор, педагог дополнительного образования

8.13. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории(см. Таблицу 1).

8.14. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек вовремя:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
 - 2) отпуска по уходу за ребенком;
 - 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
 - 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
 - 5) прохождения военной службы по призыву,
- они имеют право на сохранение (установление) уровня оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком на 1 год.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок применяется в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

За педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории,

8.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории у

педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

8.16. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

(Приложение №5)

8.17. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно пункта 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.18. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.19. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах, определенных действующим законодательством.

8.20. Представление работников учреждения к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации осуществляется с учетом мотивированного мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании соответствующих документов.

8.21. Дети работников дошкольных образовательных учреждений имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения.

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

Работодатель:

9.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

9.1.2. В рамках ведомственного контроля за трудовым законодательством осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных организациях.

9.1.3. Содействует созданию служб охраны труда в структуре Управления образования, а также введения должности специалиста по охране труда в организациях, в которых численность работников превышает 50 человек.

9.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимся при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.5. Ежегодно (не позднее 20 января) информирует территориальную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, обучения по охране труда, медицинских осмотров приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), молока или равноценных пищевых продуктов, и на компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.6. При разработке проекта районного бюджета на соответствующий год вносит предложение о ежегодном выделении средств на обеспечение безопасности организаций и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых организациями, в размере не менее 0,2% суммы затрат на услуги на соответствующий календарный год.

9.1.7. Содействует использованию организациями в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата 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, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на указанные цели 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.

9.1.8. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций.

Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в подведомственных организациях.

9.1.9. Координирует деятельность подведомственных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны обеспечить за счет работодателей:

9.1.9.1. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, в размере не менее 0,2% суммы затрат на услуги ежегодно.

9.1.9.2. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.1.9.3. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, оплату приобретения личных медицинских книжек.

9.1.9.4. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

9.1.9.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.9.6. Прохождение диспансеризации работников в соответствии со статьей 185.1 и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право

на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.1.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

9.1.11. Предлагают представителям Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

9.1.12. Обеспечивает организацию обучения по охране труда руководителей, специалистов и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.1.13. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением.

9.1.14. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

9.1.15. Приостанавливает частично или полностью деятельность организации при возникновении опасности для жизни и здоровья работников до полного устранения причин опасности.

9.1.16. Рекомендует организациям включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда

9.2.2. Согласовывает нормативные правовые акты Управления образования, содержащие требования охраны труда, и участвует в их разработке.

9.2.3. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

9.2.4. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов.

9.2.5. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда

профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

9.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, управлению образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

9.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.2.8. Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими на производстве с работниками образования.

9.2.9. Оказывает помощь управлению образования в обучении руководителей и специалистов по охране труда.

9.2.10. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательных организациях, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также:

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) и невозможности предоставления ему работодателем (по объективным причинам) другой работы до устранения опасности для его жизни и здоровья;

- при не обеспечении работника в соответствии со статьей 221 ТК РФ средствами индивидуальной и коллективной защиты, когда работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

9.2.11. Взаимодействует с управлением образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.12. Организует ежегодное проведение и подведение итогов районного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

9.3. Руководителям образовательных организаций рекомендовано:

9.3.1. При формировании проекта районного бюджета на очередной финансовый год и плановый период вносить предложение в управление образования о ежегодном выделении средств на обеспечение безопасности организаций и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых организациями, в

расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.3.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда и профессиональными рисками в организациях.

9.3.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.3.4. Создать службу по охране труда в организациях в соответствии с требованиями ст. 223 ТК РФ. В организациях с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 работников эту обязанность приказом руководителя возложить на одного из заместителей.

9.3.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.3.6. Обеспечивать проведение за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, оплату приобретения личных медицинских книжек.

В соответствии со статьями ТК РФ и Федеральным законом от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников организаций за счет средств работодателя.

9.3.7. Обеспечивать работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.3.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

9.3.9. Проводить систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.10. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.3.11. Назначать лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучать электротехнический, электротехнологический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверять знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

9.3.12. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.13. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.3.14. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.3.15. Предусматривать участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве при осуществлении образовательной деятельности. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.3.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.3.17. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.18. Осуществлять доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локального нормативного акта, либо коллективным договором, трудовым договором.

9.3.19. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения работодателем требований по охране труда предоставлять работнику другую работу, соответствующую его квалификации, на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.3.20. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом.

9.3.21. Предоставлять доплаты уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3.22. Не применять меры дисциплинарного воздействия на уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов без согласия профсоюзного комитета.

9.3.23. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.3.24. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях определяемых коллективным договором, но не менее пяти минимальных заработных плат (МРОТ).

9.3.25. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах защиты.

9.4. Профсоюзные организации образовательных организаций

9.4.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.4.2. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организуют их обучение.

9.4.3. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

9.4.4. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда и оценке профессиональных рисков в образовательной организации.

9.4.5. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда.

9.4.6. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.4.7. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

9.4.8. Обеспечивают реализацию права на сохранение за работником 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.

9.4.9. Осуществляют 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.

9.4.10. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.4.11. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.4.12. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в управление образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.5. Стороны обязуются:

9.5.1. Организовывать и проводить районные семинары-совещания по охране труда для различных категорий работников организаций.

9.5.2. Организовывать и проводить районные смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», Дни охраны труда, семинары, выставки по охране труда.

9.5.3. Организовывать и проводить комплексные, целевые проверки образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим обсуждением результатов на совместных заседаниях, заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на заседаниях органов, осуществляющих управление в сфере образования, и выборных коллегиальных органов Профсоюза.

9.5.4. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

9.5.5. Разрабатывать предложения в региональные и муниципальные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

9.6. Содействовать внедрению концепции «нулевого травматизма», современных методов управления охраной труда в организациях, проведению специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков на рабочих местах. Распространять передовой опыт работы в сфере охраны труда.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились:

10.1 Считать, что права и гарантии деятельности территориальных и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Договором Учреждения.

10.2. Управление образования, Работодатель и их представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профкома в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей

органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального и районного отраслевых соглашений, коллективного Договора, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.2.5. Безвозмездно предоставлять выборным органам территориальных и первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам Территориальных организаций Профсоюза

10.2.7. Предоставлять в соответствии с коллективными договорами, территориальным, отраслевым Договором в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу:

- необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,
- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте организаций (при наличии данных видов связи у работодателя),
- принадлежащие работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.2.8. Не препятствовать посещению представителям профсоюзной организации Учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договором и соглашениями прав.

10.2.9. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

10.2.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

10.2.11. Содействовать в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.2.12. Установить председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

10.2.13. Учредитель организации обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении работодателем законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора и сообщить о результатах его рассмотрения.

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

10.2.15. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.2.16. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.17. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2.18. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.3. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.3.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе выборных полномочий, имеют право в течение одного года на оплату труда, в соответствии с установленной ранее квалификационной категорией.

10.3.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока 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 ТК РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

10.3.3. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в образовательной организации.

10.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют органам управления образованием и

территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

10.6. Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства Работодателей подведомственных Управлению образования организаций в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

От Работодателя:

Заведующий МБДОУ

Смирнов Александр С.В.
МБДОУ

От работников:

Председатель

профсоюзного комитета

Смирнов В.И.


«2» сентября 2022 г. «2» сентября 2022 г.

Квартальный отдел Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» 160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Копьева, д.15 Тел./факс: (817.42.) 2.18.38 УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ коллективного договора проведена <i>«4» января 20 22 г.</i> за № <i>9</i>

главный инспектор ВМ по Кузнецкому району
В.В. Мамзин


Приложение № 1
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
Председатель профкома

 В.Н. Спирина

Утверждено:

Заведующий

 С.В. Аникина

Приказ № 70 от 2.09.2021.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по заключению и реализации
Коллективного трудового договора

I. Общие положения

- 1.1. Комиссия по заключению и реализации Коллективного договора (далее КД) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кадуйского муниципального района « Детский сад №2 «Малыш» на 2022 – 2025 годы (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом профсоюзной организации в Учреждении, созданной сторонами, заключившими договор.
- 1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Территориальным Соглашением по муниципальным организациям сферы образования Кадуйского района на 2022 - 2025 год, Коллективным договором муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кадуйского муниципального района « Детский сад № «Малыш» на 2022-2025годы (далее – Комиссия), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории района и в Учреждении.
- 1.3. Состав Комиссии Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон.
- 1.4. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

Цели и задачи Комиссии

- 2.1. Основными целями Комиссии являются:
 - развитие системы социального партнерства;
 - согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в Учреждении;
 - регулирование социально-трудовых отношений в Учреждении.
- 2.2. Основными задачами Комиссии являются:
 - ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению КД на очередной срок;

– недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников Учреждения, установленных законодательством о труде, федеральным, региональным, территориальным соглашениями по

- муниципальным организациям сферы образования, Коллективным договором;
- обсуждение проектов нормативных актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в Учреждении;
- изучение опыта по заключению и реализации Коллективных договоров в учреждениях образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий КД.

3. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации КД и предотвращению коллективных трудовых споров в Учреждении;
- контролировать ход выполнения КД, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений руководителя образовательного учреждения, приводящих к нарушению КД или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей Учреждения по выполнению заключенного КД, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в Учреждении, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения КД;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации КД и решений Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения КД, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами КД.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

4.8. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

5. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия КД. В случае продления действия КД продлеваются и полномочия Комиссии.

127

Приложение № 2
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
Председатель профкома
С.В.Спирин - В.Н. Спирина

Утверждено:
Заведующий
С.В.Аникина С.В. Аникина
Приказ № 70 от
01 2 сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по социальному страхованию

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность комиссии по социальному страхованию (далее комиссия) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кадуйского муниципального района «Детский сад №2 «Малыш» (далее Учреждение) для организации и проведения работы по оздоровлению и отдыху работников, их детей, обеспечению работников бесплатной медицинской помощью, вопросам социального страхования, оформлению соответствующих документов и представлению их в медицинскую страховую комиссию и иные учреждения.
- 1.2. Комиссия Учреждения действует в рамках Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 21.07.2007 г № 183-ФЗ «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации и на плановый период 2013-2015г.г», территориальным Договором по муниципальным организациям сферы образования Кадуйского района на 2016-2018 год.
- 1.3. В своей работе комиссия руководствуется законодательной и нормативной документацией по вопросам труда и отдыха, медицинского обслуживания работников.
- 1.4. Комиссия формируется из работников Учреждения в составе трех человек: председатель, секретарь, член комиссии. Состав комиссии избирается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом заведующего.
- 1.5 Комиссия принимает решения, имеющие рекомендательный характер. Ее решения обязательны для исполнения после утверждения их приказом заведующего.

2. Задачи комиссии.

- 1.5 Комиссия принимает решения, имеющие рекомендательный характер. Ее решения обязательны для исполнения после утверждения их приказом заведующего.

2. Задачи комиссии.

- 2.1. Координация взаимодействия между Учреждением и региональным отделением фонда социального страхования, медицинской страховой компании, иными учреждениями по вопросам страхования, Пенсионным фондом, оформление соответствующих документов, локальных актов.
- 2.2. Обеспечение работников, их детей путевками на санаторно-курортное лечение, отдых в объемах средств, установленных страхователю.
- 2.3. Обеспечение работников страховыми медицинскими полисами.
- 2.4. Исчисление общего стажа работы для выплат по листам нетрудоспособности работников, исчисление педагогического стажа для проведения тарификации педагогических работников и сведений в Пенсионный фонд.

3. Функции комиссии.

- 3.1. Представление своевременной информации работникам о путевках на санаторно-курортное лечение в объемах средств, установленных страхователю.
- 3.2. Оформление документов на санаторно-курортное лечение, отдых работников и их детей, представление документов в региональное отделение ФСС.
- 3.3. Оформление и представление заявок на получение страховых медицинских полисов для работников в медицинскую страховую кампанию.
- 3.4. Выдача работникам путевок на санаторно-курортное лечение, отдых, страховых медицинских полисов.
- 3.5. Проведение консультаций работникам по вопросам социального страхования и медицинского обслуживания.
- 3.6. Внесение предложений по разработке и корректировке локальных актов, регламентирующих вопросы соцстрахования.

3. Права комиссии.

Комиссии предоставляется право:

- 4.1. Требовать от руководителя необходимую информацию, справки, заключения для оформления документов для получения путевок, страховых медицинских полисов.
- 4.2. Приглашать на совещания комиссии высококвалифицированных специалистов соответствующих учреждений в качестве консультантов.

4. Организация работы.

- 5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в непосредственном контакте с руководителем.
- 5.2. Комиссия отчитывается о своей работе на общем собрании трудового коллектива.
- 5.3. Вопросы, относящиеся к деятельности комиссии, рассматриваются на совещаниях, которые собираются по мере необходимости.
- 5.4. Решение принимается большинством голосов открытым голосованием.
- 5.5. Решение комиссии оформляется протоколом.

5. Ответственность.

- 6.1. Секретарь комиссии несет ответственность за хранение документации, отчетов, протоколов, выдачи копий документов и ведению журналов.

6.2. Комиссия ответственна за своевременное оформление документов для получения путевок, страховых медицинских полисов, листков нетрудоспособности.

6.3. Комиссия ответственна за своевременное предоставление документов в региональное отделение ФСС и иные учреждения.

6. Делопроизводство.

7.1. Секретарь комиссии ведет делопроизводство, протоколы совещаний комиссии, оформление справок, отчетов по результатам работы, журнал регистрации поступающих документов и журнал регистрации выданных документов (путевок).

7. Заключительные положения.

8.1. Настоящее положение принимается на общем собрании трудового коллектива, вступает в действие после утверждения приказом заведующего учреждением.

8.2. Изменения и дополнения вносятся не реже одного раза в 5 лет и утверждаются приказом заведующего.

Приложение № 3
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
Председатель профкома
В.Н. Спирина

Утверждено:
Заведующий
С.В. Аникина
Приказ № 40 от 2 сентября
2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат

1. Положение.

Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам реализующих программы дошкольного образования, подведомственных Управлению образования Администрации Кадуйского муниципального района.

Руководитель организации обязан обеспечить соблюдение настоящего Положения в организации.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения стимулирующего фонда учреждения, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему стимулирующих выплат, открытостью информации о размерах стимулирующего фонда, порядке и условиях его распределения.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) определяются настоящим Положением, Коллективным договором и закрепляются в локальных правовых актах образовательного учреждения по согласованию с Профкомом учреждения.

Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении стимулирующих выплат руководителю

принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

Стимулирующий фонд является частью фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда, в том числе и стимулирующая часть фонда, устанавливается отдельно для работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники, «прочие» работники (при наличии экономии фонда).

Из стимулирующей части фонда оплаты труда категорий работников, финансируемых из областного бюджета, вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы, а так же стимулирующие выплаты, установленные в абсолютных значениях или в % от оклада. Оставшаяся часть стимулирующего фонда распределяется Комиссией по распределению стимулирующего фонда, действующей в организации.

На премиальные выплаты выделяется не менее 20% от средств стимулирующего фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета);

Стимулирующий фонд оплаты труда не может расходоваться на оплату работы, проводимой педагогическими и иными работниками учреждения для сторонних организаций.

Информация о размерах стимулирующего фонда учреждения представляется КУ «Централизованная бухгалтерия» (Приложение №1).

Руководитель образовательной организации обязан разместить указанный документ на информационном стенде, а его копию направить председателю профкома (срок хранения-3года).

К настоящему Положению так же прилагаются:

- Приложение №2 «Рейтинговые листы», «Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности».
- Приложение № 3 рекомендуемая для учреждений форма таблиц «Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ».

2. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера.

Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее–Комиссия) создается в учреждении для оценки результатов профессиональной деятельности работников, установления выплат стимулирующего характера (распределения, стимулирующего и премиального фондов).

Комиссия наделена полномочиями для реализации следующих основных целей:

- оценки результатов деятельности работников за определенный период и установления суммы баллов, набранных работниками и отраженными в Рейтинговом листе (Приложение №2 к настоящему Положению);
- Ежемесячного определения стоимости балла и распределения денежных средств стимулирующего фонда;
- корректировки, при необходимости, оценки результатов деятельности работников (прием новых сотрудников, снижение стимулирующих выплат и др.);
- распределения премиальных выплат.

В состав Комиссии в обязательном порядке входят представители

администрации образовательного учреждения, председатель первичной профсоюзной организации, представители выборного профсоюзного органа (профкома), профессиональных (методических) объединений работников.

В состав Комиссии входят не менее 2-х представителей первичной профсоюзной организации (включая председателя профкома).

Персональный состав представителей первичной профсоюзной организации определяется профкомом самостоятельно.

Остальные члены Комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива.

Представители администрации не могут составлять более 50% состава Комиссии.

Председатель Комиссии избирается членами Комиссии, отчет составляется протокол комиссии.

Один оригинальный экземпляр данного протокола передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты избрания председателя комиссии.

На случай отсутствия председателя комиссии или председателя профкома в учреждении на дату заседания Комиссии (болезнь, др.) рекомендуется одновременно с избранием председателя комиссии определить в протоколе перечень замещающих лиц из состава комиссии.

Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения и размещается на информационном стенде.

Заседания Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ) проводятся два раза в год:

- предварительная оценка – апрель-май;
- окончательная оценка корректировка - август-сентябрь.

Заседания Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств проводятся **ежемесячно**.

Заседания Комиссии по корректировке оценки результатов деятельности работников проводятся по мере необходимости.

Премиальный фонд распределяется один раз в квартал.

Работники могут премироваться по итогам работы за квартал, полугодие и год.

Премиальный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

3. Оценка результатов деятельности работников за определенный период, действия Комиссии, права и обязанности работников и Работодателя.

Оценка результатов деятельности работников за определенный период производится на основании единых показателей для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, разработанных и принятых в учреждении по согласованию с профкомом (Приложение №2 к настоящему Положению).

Первичная оценка результатов труда работника (в баллах) для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, проводится на заседаниях профессиональных объединений работников (методический совет, методическое объединение, и т.п.).

Работу профессионального объединения, по первичной оценке, результатов труда работников организует и координирует руководитель профессионального объединения (старший воспитатель).

Руководитель профессионального объединения назначается приказом руководителя учреждения.

Копия данного приказа передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты назначения руководителя профессионального объединения.

Работник обязан представить в профессиональное объединение заполненный должным образом и подписанный им лично Рейтинговый лист-

«Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности» (Приложение № 2к Положению).

В Рейтинговый лист работником вносятся результаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы за период предшествующего учебного года (далее – определенный период).

При необходимости к Рейтинговому листу прилагаются подтверждающие документы (грамоты, дипломы и т.д.).

Рейтинговый лист заполняется и подписывается работником даже в случае отсутствия баллов по всем показателям (в графах оценочного листа ставится «0» баллов).

Рейтинговый лист работника о проделанной за определенный период работе, представленный в профессиональное объединение, является основанием для

Принятия профессиональным объединением решения об установлении работнику соответствующего количества баллов для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на новый учебный год.

Работник имеет право принять личное участие в работе профессионального объединения и в обсуждении своего Рейтингового листа.

Руководитель профессионального объединения по итогам обсуждения членами профессионального объединения Рейтинговых листов, представленных работниками, заполняет графу «Оценка профессионального объединения» в Рейтинговом листе работника и направляет подписанные им Рейтинговые листы в Комиссию.

Руководитель профессионального объединения обязан предоставить членам профессионального объединения (работникам) возможность ознакомиться с выставленными им в баллах оценками до заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда в целях предоставления возможности работнику, несогласному с оценкой профессионального объединения, подготовить жалобу в Комиссию.

О начале работы профессиональных объединений по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания профессионального объединения в порядке, установленном в

организации(объявление на информационном стенде, направление на электронную почту работников, выдача извещения под роспись и другое).

Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера учреждения приступает к оценке результатов деятельности работников за определенный период при наличии заполненных профессиональным объединением Рейтинговых листов работников.

По результатам обсуждения члены Комиссии заполняют в Рейтинговом листе графу «Итоговое количество баллов». Рейтинговый лист подписывается председателем Комиссии (замещающим лицом).

Комиссия имеет право принять решение о назначении стимулирующих выплат педагогам, включая молодых специалистов, не имеющих стажа практической работы в Учреждении (до 10баллов).

При несогласии работника с выставленной профессиональным объединением оценкой, известной работнику до даты заседания Комиссия по распределению стимулирующего фонда, на основании заявления работника, на Комиссию приглашаются эксперт(ы), ответственный(е) за оценку по данному показателю и по давший заявление работник. В том случае, если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательной организации, после чего передается на рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации и (для членов Профсоюза) или выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза).

Решение Комиссии по трудовым спорам и решение профкома учреждения (для членов Профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения.

Работник, при несогласии с решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда, решением Комиссии по трудовым спорам учреждения, вправе оспорить решение в судебном порядке.

Решение Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период оформляется протоколом по всем работникам учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо замещающими их лицами). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3года.

Рейтинговые листы работников являются приложением к Протоколу Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период. Срок хранения Рейтинговых листов-3года.

Руководитель организации знакомит каждого работника с Протоколом Комиссии под личную подпись.

При переходе на работу из одной муниципальной образовательной организации, подведомственной управлению образования, в другую образовательную организацию, подведомственную управлению образования, работник получает от председателя Комиссии на руки заверенную подписью Председателя комиссии печатью учреждения копию Рейтингового листа с показателями для расчета

стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

Данный Рейтинговый лист работник в праве предъявить в Комиссию по распределению стимулирующего фонда по новому месту работы. Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, установленные по прежнему месту работы, по показателям оценки, совпадающим с показателями, оцениваемыми по новому месту работы, учитываются при начислении стимулирующих выплат по новому месту работы по аналогичной должности до подведения следующих итогов по оценке результатов деятельности работников за определенный период, но не менее 6 месяцев с даты приема на новом месте работы.

Работник, вышедший из декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, имеет право на продление действия ранее назначенных ему баллов до следующей оценки, но не менее 6 месяцев.

4. Корректировка (изменение) оценки результатов деятельности работников. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера.

Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера (набранных баллов) может быть обусловлено только последующим, надлежащим образом зафиксированным, основаниям:

- нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением (невыполнением) работником трудовых обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

При отсутствии вины работника в вышеуказанных нарушениях, наличия вины Работодателя, вышеуказанные нарушения не могут являться причинами для уменьшения, снятия, частичного или полного отсутствия назначения соответствующих стимулирующих выплат.

Решение об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией по представлению Руководителя образовательной организации, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом организации (для членом Профсоюза).

Решение об уменьшении или снятии надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается на срок не более 1 года (до заседания Комиссии по оценке работников за следующий период).

Высвободившиеся средства стимулирующего фонда направляются в премиальный фонд образовательной организации.

Решение Комиссии об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок

стимулирующего характера оформляется протоколом Комиссии.

Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов-1год.

Корректировка оценки результатов деятельности работников за определенный период производится Комиссией при изменении численного состава работников.

Составляется Протокол по корректировке, в котором указывается на выбытие работника с указанием количества ранее набранных им баллов, которые не будут учитываться при ежемесячном определении стоимости балла, та же указывается появление нового работника и определение количества баллов, которое будет учитываться по данному работнику (на основании рейтингового листа по прошлому месту работы, на основании определения количества баллов молодому специалисту).

Корректировка также может производиться при снятии баллов с работника по основаниям, указанным в пункте 4.1. настоящего положения.

Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов-3год.

Руководитель организации знакомит каждого работника, который упоминается в протоколе, с Протоколом Комиссии по корректировке под личную подпись.

5. Порядок действий Комиссии по ежемесячному определению стоимости балла и распределению денежных средств.

Комиссия приступает к распределению денежных средств только при наличии следующих документов:

- информационной справки бухгалтерии и о размерах стимулирующего фонда организации(Приложение 1Положения);
- протокола Комиссии с оценкой деятельности работников
- при наличии протокола Комиссии с корректировкой оценки деятельности работников.

Ответственность за соблюдение данного порядка несут руководитель учреждения и председатель Комиссии.

Комиссия определяет денежное выражение одного балла-основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок работнику за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ – путем деления денежного выражения стимулирующего фонда, на общее число баллов, набранных работниками.

Комиссия устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательной организации путем умножения денежного содержания одного балла на количество баллов, полученных каждым работником.

Решение Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств оформляется протоколом по всем работникам учреждения.

Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лицами их замещающими). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3года

Руководитель учреждения на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательной организации по согласованию с профкомом учреждения.

Приказ заверяется подписями Руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации, и направляются в бухгалтерию для выполнения.

Копия приказа остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года. Приказ размещается на информационном стенде.

6. В соответствии с п. 3 настоящего Положения на информационном стенде в учреждении в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены следующие документы, касающиеся установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы:

- Настоящее Положение с Приложениями к нему;
- копия справки из бухгалтерии об объемах стимулирующего фонда учреждения (за прошедший месяц);
- таблицы «Итоговые результаты(в баллах) распределения СФОТ» по всем работникам учреждения, с указанием критериев оценки;
- справка

Об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть.

Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств областного бюджета

Наименование учреждения	Количество по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца " " 20 г.	Структура ФОТ			
		Плановый месячный ФОТ (с районным коэффициентом)	Начислено (должностной оклад, компенсационные выплаты, районный коэффициент, отпусковые выплаты, выплата за стаж работы) на дату: 20 г.	В том числе: выплата за стаж работы	Стимулирующий фонд (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты) к распределению (без районного коэффициента)
1	2	3	4	5	6-(3-4)/1,25
Всего работников					
Педагоги					
Прочие работники*					

* - прочие работники - работники, не являющиеся "педагогическими работниками", получающие заработную плату из средств областного бюджета, в том числе: заместитель руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, лаборант

** - Остаток стимулирующего фонда распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении СФОТ в локальных актах учреждения - в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Дополнительная информация: средняя заработная плата педагогических работников (без внешних совместителей) за отчетный (предшествующий расчетному) месяц составляет:..)

Ответственный исполнитель

(должность)

сь)

Исп. (Ф.И.О. тел.)

(подпи

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по педагогическим должностям работников дошкольного образовательного учреждения (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог)

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)								
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Максимально возможное количество баллов по показателю	Название мероприятия (с указанием темы)	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
	1	2						
1.1. Качество	Личное участие педагога, в соответствии с планом работы ДОУ, в профессиональных конкурсах.	-нет участия- 0 баллов -участие (независимо от уровня)- 1 балл -уровень образовательной организации (победитель, призеры) - 2 балла -муниципальный уровень (победитель, призеры) - 3балла -региональный уровень (победитель, призеры)- 4 балла -федеральный уровень (победитель, призеры)- 5 баллов.	Не более 10 баллов					
1.2. Качество	Участие, в соответствии с планом работы ДОУ, в проведении (организации) и выступления на открытых занятиях, мастер-классах, «круглых столах» и т.д.	-нет участия - 0 баллов -уровень организации- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	Не более 5 баллов					
1.3. Интенсивность	Деятельность в составе рабочих (творческих, экспертных) групп на базе своего учреждения на постоянной основе.	-нет участия- 0 баллов -является участником группы - 1 балл -является руководителем группы- 2балла	Не более 3 баллов					

1.4. Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы ДОУ)	-нет публикаций -0 баллов -наличие публикаций в печатных, периодических изданиях – 1балл	Не более 2 баллов						
1.5. Интенсивность	Участие в работе муниципальных учебно-методических площадок, муниципальных ресурсных центров.	-нет участия- 0 баллов -является участником -1 балл	Не более 1 балла						
1.6. Интенсивность	Совершенствование, в соответствии со спецификой профессиональной деятельности, развивающей предметно-пространственной среды: изготовление костюмов, наглядных пособий, методических материалов, ширм, стендов и т.п.	-нет изменений- 0 баллов -положительная динамика -3 балл (по результатам мониторинга)	Не более 3 баллов						
1.7. Интенсивность	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к воспитанникам (для групп общеразвивающей и комбинированной направленностей).	-отсутствие данных категорий детей в группе – 0 баллов -к воспитанникам с индивидуальными особенностями в развитии (при наличии программы сопровождения) – -за работу на группе с детьми раннего возраста – 5 баллов.	Не более 5 баллов						
1.8.	Реализация дополнительных основных общеразвивающих программ	Не реализуется – 0 баллов Реализуется ДООП (разработана программа, проведен мониторинг, показаны результаты деятельности) – 3 балла	0-3						
Итого по критерию LW									
2. Достижения воспитанников/группы воспитанников (DW)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2.1. Качество	Участие воспитанников/группы воспитанников в творческих конкурсах, выставках, соревнованиях и других мероприятиях <u>на уровне образовательной организации.</u>	-нет участия- 0 баллов - участие- 1 балл -победитель конкурса/выставки (гран-при, 1,2,3 место) – 2 балла	Не более 2 баллов						
2.2. Интенсивность	Подготовка, в рамках плана работы ДОУ, воспитанников/группы воспитанников к участию в мероприятиях, конкурсах, конференциях, соревнованиях, проектах и т.д. на <u>муниципальном, региональном и федеральном уровнях.</u>	-нет участия - 0 баллов -мероприятия, в рамках плана УО (учитывается не более 2 мероприятий): -участник- 2 балла ; -победитель- 3балла. -участие в мероприятиях регионального уровня (учитывается не более 2 мероприятий): -участник- 3 балла ; -победитель- 4 балла. -участие в мероприятиях федерального уровня (учитывается не более 2 мероприятий): -участник- 4 балла ; -победитель- 5 баллов.	Не более 10 баллов.						
2.3.	Расширение сферы деятельности.		Не более 3 баллов						
Итого по критерию DW:									
3. Взаимодействие с родителями (законными представителями) (WR)									
1	2	3	4	5	6	7	8		
3.1. Интенсивность	Вовлечение родителей (законных представителей), в рамках плана работы ДОУ, в образовательную и социально значимую деятельность на <u>уровне образовательной организации – личное участие родителей</u> в мастер-классах, массовых, спортивных и других мероприятиях.	-нет участия родителей – 0 баллов - участие родителей – 1 балл (учитывается не более 5 мероприятий)	0-5						

3.2. Интенсив	Вовлечение родителей (законных представителей) в деятельность, направленную на повышение имиджа учреждения.	-нет участия родителей – 0 баллов -охват до 30% – 1балл -охват от 30-50%– 2 балла ; -охват от 50 и более% - 3 балла	Не более 3 баллов					
3.3	Ведение социальных сетей, личных блогов и страниц, сайтов педагогов на постоянной основе		Не более 3 баллов					
Итого по критерию WR:								
4. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (GU):								
1	2	3	4	5	6	7	8	
4.1. 19нт е нс ивн ость	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии - 1 балл ; -председатель, секретарь- 2 балла.	Не более 2 баллов					
Итого по критериюGU:								

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____;

Итого баллов по листу: (LW. + DW. + WR. + GU.) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____; _____ / _____
 _____ / _____; _____ / _____
 _____ / _____; _____ / _____

С установленным количеством баллов Ознакомлен: _____ / _____ Согласен: _____ / _____

Подпись работника (с расшифровкой)

Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности «старший воспитатель» для дошкольных образовательных учреждений.

за 20_____/20__ учебный год
 Должность: Старший воспитатель

Ф.И.О. педагога _____

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)								
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Максимально возможное количество баллов по показателю	Название мероприятия(с указанием тем)	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
	1	2						
1.1. Качество	Подготовка, в рамках плана работы ДОУ , педагогов или личное участие педагога в профессиональных конкурсах	-нет участия- 0 баллов -участие (независимо от уровня)- 1 балл -уровень образовательной организации (победитель, призы) - 2 балла -муниципальный уровень (победитель, призы) - 3балла -региональный уровень (победитель, призы)- 4 балла -федеральный уровень (победитель, призы)- 5 баллов	Не более 10 баллов					
1.2. Качество	Организация, подготовка или проведение открытых занятий, мастер-классов, «круглых столов» и т.д. за рамками годового плана	-нет участия - 0 баллов -уровень организации- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	Не более 5 баллов					
1.3. Интенсивность	Организация деятельности рабочих (творческих, экспертных) групп на базе своего учреждения на постоянной основе	-не организует работу- 0 баллов -организует работу 1-2 групп - 1 балл -организует работу более 3 групп - 2 балла	Не более 2 баллов					

1.4. Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы ДООУ)	-нет публикаций -0 баллов -наличие публикаций в печатных, периодических изданиях- 1балл	Не более 2 баллов						
1.5. Интенсивность	Участие в работе муниципальных учебно-методических площадок, муниципальных ресурсных центров.	-нет участия- 0 баллов -является участником -1 балл	Не более 1 балла						
1.6. Интенсивность	Подготовка педагогов к прохождению аттестации: индивидуальные консультации, подготовка справок, анализ документов Портфолио и т.п.	-работа не ведется -0 баллов -положительная динамика количества педагогов, получивших (подтвердивших) первую или высшую категорию- 1- 2 педагога – 1 балл -положительная динамика количества педагогов, получивших (подтвердивших) первую или высшую категорию 3-4 педагогов – 2 балл -положительная динамика количества педагогов, получивших (подтвердивших) первую или высшую категорию- более 4 педагогов – 3 балл	Не более 3 баллов						
1.7. Интенсивность	Организация, для групп общеразвивающей и комбинированной направленностей, работы по реализации индивидуально-дифференцированного подхода к воспитанникам: оказание практической помощи педагогам в разработке программ сопровождения, реабилитации, а также практическая помощь в планировании и организации работы на группах с детьми раннего возраста.	-отсутствие данных категорий детей в группе – 0 баллов Подготовка: - от 1 до 3 программ - 1 балл; -от 4 до 6 программ-2 балла; -от 7 и более программ – 3 балла	Не более 3 баллов						
1.8.	Организация работы по реализации педагогами дополнительных основных общеразвивающих программ (помощь в разработке, педагогических контроль реализации).	Работа не ведется – 0 баллов Реализация 1-2 программы – 1 балл Реализация – 2-3 программ – 2 балла Реализация 4 и более программ – 3 балла	0-3						

		Итого по критерию LW						19
2. Достижения воспитанников/группы воспитанников (DW)								
1	2		3	4	5	6	7	8
2.1. Интенсивность	Содействие педагогическим работникам образовательной организации в подготовке детей к участию в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	<i>-нет участия -0 баллов</i> <i>-мероприятия, в рамках плана УО (учитывается не более 2 мероприятий):</i> <i>-участник-2 балла;</i> <i>-победитель-3балла.</i> <i>-участие в мероприятиях регионального уровня (учитывается не более 2 мероприятий):</i> <i>-участник-3 балла;</i> <i>-победитель-4 балла.</i> <i>-участие в мероприятиях федерального уровня (учитывается не более 2 мероприятий):</i> <i>-участник-4 балла;</i> <i>-победитель-5 баллов.</i>	Не более 10 баллов.					
2.2.	Расширение сферы деятельности		0-3					
Итого по критерию DW:								9
3. Взаимодействие с родителями (законными представителями) (WR)								
1	2		3	4	5	6	7	8
3.1. Интенсивность	Организация просветительской деятельности среди родительской общности	<i>-не организует– 0 баллов</i> <i>-периодически– 1балл</i> <i>- систематически – 2 балла</i>	Не более 2 баллов					
3.2.	Ведение социальных сетей и личных блогов на постоянной основе		Не более 3 баллов					
Итого по критерию WR:								
4. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (GU):								
1	2		3	4	5	6	7	8

4.1. Интенсивность	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии -1 балл; -председатель, секретарь-2 балла.	Не более 2 баллов					
Итого по критерию GU:								

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____;

Итого баллов по листу: (LW. + DW. + WR. + GU.) 35 _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____; _____ / _____

_____ / _____; _____ / _____

_____ / _____; _____ / _____

С установленным количеством баллов

Ознакомлен: _____ / _____

Подпись работника (с расшифровкой)

расшифровкой) Дата: _____

Согласен: _____ / _____

Подпись работника (с

Приложение № 3

Единая таблица с баллами, набранными каждым работником учреждения, с указанием критериев оценки.

Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ в _____ (наименование учреждения)
за период _____
 (указывается период) **Педагогические работники.**

№/п	Ф.И.О. работника	Должность	Набрано баллов по рейтинговому листу (по каждому критерию)			Итого баллов

Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств областного бюджета

Наименование учреждения	Количество по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца "___"____20__г.	Структура ФОТ				Стимулирующий фонд (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты) к распределению (без районного коэффициента)
		Плановый месячный ФОТ (с районным коэффициентом)	Начислено (должностной оклад, компенсационные выплаты, выплата за стаж работы, районный коэффициент, отпускные текущего месяца) на дату: "_____"____20__г.	В том числе:	выплата за стаж работы	
1	2	3	4	5	$6=(3-4)/1,25$	

Всего работников					
Педагоги					
Прочие работники*					

* - прочие работники - работники, не являющиеся "педагогическими работниками", получающие заработную плату из средств областного бюджета, в том числе: заместитель руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, лаборант

** - Остаток стимулирующего фонда распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении СФОТ в локальных актах учреждения – в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Дополнительная информация: средняя заработная плата педагогических работников (без внешних совместителей) за отчетный (предшествующий расчетному) месяц составляет:

Ответственный исполнитель _____

(должность)

_____ (подпись)

Исп. (Ф.И.О. тел.)

Приложение № 4
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
Председатель профкома

В.Н. Спирина В.Н. Спирина

Утверждено:
Заведующий
С.В. Аникина

С.В. Аникина
Приказ № 40 от 2.09.
2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам

МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш».

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с органом общественной деятельности.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе во время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев,

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

- при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного Учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом департамента образования (органом управления образованием муниципального образования).

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.


11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней

нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

*Приложение № 5
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»*

Согласовано:
Председатель профкома

 В.Н. Спирина

Утверждено:
Заведующий
С.В. Аникина

Приказ № 40 от 2.09.2022г.

**Перечень должностей,
работа в которых засчитывается в стаж
непрерывной преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- учитель-дефектолог
- учитель-логопед
- музыкальный руководитель
- воспитатель

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определённых условиях:
директор образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;

- заместитель директора, заместитель директора образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- заведующий филиалом образовательного учреждения;
- старший методист;
- старший воспитатель;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня,

преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объёме:


не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования, и соответствующего дополнительного образования;


не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

*Приложение № 6
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»*

Согласовано:
Председатель профкома

 В.Н. Спирина

Утверждено:
Заведующий
С.В. Аникина


Приказ № 40 от 2.09.2022 г.

Перечень

**работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим в
размере 12%**

- 1.1. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 1.2. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
- 1.3. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 1.4. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
- 1.5. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работ.

Приложение № 7
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
 Председатель профкома

В.Н. Спирина - В.Н. Спирина

Утверждено:
 Заведующий

С.В. Аникина
 Приказ № 40 от 2.09.2022 г.

Перечень профессий и должностей работников МБДОУ «Детский сад №2 «Малыш» которым, в связи с вредными условиями труда предоставлен дополнительный отпуск

	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Продолжительность рабочего дня в часах
Общие профессии			
1	Повар постоянно работающий у плиты	Не менее 7	
2.	Рабочие прачечных, занятые: а) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды) г) на стирке замочке заразного белья и спецодежды д) на стирке белья и спецодежды вручную	Не менее 7 14 14	6 6
3.	Водитель автобуса, регулярно осуществляющий поездки по определенным маршрутам, связанным с реализацией образовательных программ, подвозом обучающихся (воспитанников) к месту обучения и обратно	14	
4.	Документовед, постоянно работающий на компьютере (по результатам спецоценки условий труда).	7	

Приложение № 8
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
 Председатель профкома

В.С. - В.Н. Спирина

Утверждено:

Заведующий
 С.В. Аникина

Приказ № 70 от 2.09.2022 г.

Нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и
других
средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
1.	Водитель автомобиля	При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом:		п. 11 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
2.	*Дворник; уборщик территорий	Перчатки с точечным покрытием	12 пар	п. 23 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

82

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
--	--	---------------------------------------	--------	--

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
3	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:		п. 49 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.			
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.			
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара			
4	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 115 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект			
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный			
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			
		Щиток защитный лицевой или	до износа			
		Очки защитные	до износа			
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа			
		При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:				
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.			
		4	*Сторож (вахтер)		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара					
Перчатки с полимерным покрытием	12 пар					

10.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 171 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			
13.	Пекарь; повар; помощник повара; кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.122 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа			
		Коврик диэлектрический	дежурный			
17.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 60 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект			
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар			
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
		При работе в овощехранилищах дополнительно:				
		Жилет утепленный	1 шт.			
		*Валенки с резиновым низом	по поясам			
18.	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.92 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа			


		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
--	--	-------------------------------------------------	--------	--

Приложение № 9
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
Председатель профкома

В.Н. Спирина - В.Н. Спирина

Утверждено:
Заведующий
С.В. Аникина


Приказ № 40 от 2.09.2022 г.

Перечень
бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим
питание обучающихся (воспитанников)

№ п./п.	Наименование профессий	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Количество комплектов на человека	Основание
1.	Воспитатель дошкольного учреждения	Халат светлого тона хлопчатобумажный	2	п.3.1.9. СанПиН 2.4.3648-20
2.	Помощник воспитателя, младший воспитатель	Халат светлого тона хлопчатобумажный	2	п.3.1.9. СанПиН 2.4.3648-20
		Дополнительно для раздачи пищи: фартук, колпак или косынка.	1	п.3.1.9. СанПиН 2.4.3648-20
		Дополнительно для мытья посуды: фартук.	1	п.3.1.9. СанПиН 2.4.3648-20
		Дополнительно для уборки пола: халат	1	п.3.1.9. СанПиН 2.4.3648-20

Приложение № 10
к Коллективному трудовому договору
на 2022-2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
 Председатель профкома

В.Н. Спирина В.Н. Спирина

Утверждено:

Заведующий
 С.В. Аникина



Приказ № 40 от 2.09.2022г.

Рекомендуемый перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах,
связанных с загрязнениями, получающих бесплатно
сmyвающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств	Защитные средства (средства гидрофобного действия)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

2.	Уборщик производственных помещений	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств	Защитные средства (средства гидрофобного действия)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
3.	Кухонный рабочий	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств	Защитные средства (средства гидрофобного действия)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
4.	Сторож	Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.
		Работы, выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Средства для защиты от укусов членистоногих	200 мл.

		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
			Средства гидрофобного действия, восстанавливающий крем	100 мл.
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках	Регенерирующие, восстанавливающий крем, эмульсии	100 мл.
5	Дворник; уборщик территорий	Работы, связанные с различными видами производственной пыли	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

		Работы выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Средства для защиты от укусов членистоногих	200 мл.
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
6.	Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств	Средства гидрофобного действия	100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
7	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы при повышении требований к стерильности рук	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл.
		Работа с водой, водными растворами (предусмотренные технологией)	Регенерирующий, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
8	Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100 мл.
		Работы с использованием дезинфицирующих средств	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
9.	Мойщик посуды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; Водные растворы синтетических моющих средств, каустической соды, хлорсодержащих веществ	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Защитный крем для рук гидрофобного действия	100 мл.
			Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук	100 мл.
10	Водитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Работа с нефтепродуктами, бензином, работа в резиновых перчатках	Защитный крем для рук гидрофильного действия
			Регенерирующие, восстанавливающие средства кремы, эмульсии.	100 мл.
11	Иные работники: библиотекарь, учитель, воспитатель, секретарь, документовед, и т.п.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

12.	Кладовщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
-----	-----------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

Правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств устанавливаются Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», приложение №2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

Защитные средства для рук:

№ 1. Средство гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)

Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами

№ 2. Средство гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)

Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви

№ 3. Средства комбинированного действия

Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих или обезвреживающих средств, являющихся Приложением 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

№ 4 Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)

Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра

№ 5 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)

Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего

места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве

№ 6 Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)

Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных

Очищающие средства для рук

№ 7 Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела

Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями

№ 8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства

Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)

№ 9 Очищающие кремы, гели и пасты

Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)

Регенерирующие восстанавливающие средства

№ 10. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии

Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.

Работодатели самостоятельно составляют и утверждают перечень смывающих и обезвреживающих средств в зависимости от вида выполняемой работы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (см. п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н.).

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета и выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № _____

УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ
СРЕДСТВ

Фамилия _____

Имя _____

Отчество (при наличии) _____

Табельный номер _____

Структурное подразделение _____

Профессия (должность) _____

Дата поступления на работу _____

Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год


Руководитель _____ структурного _____ подразделения

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	расписка в получении


Приложение № 11
к Коллективному трудовому договору
на 2022 - 2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
Председатель профкома

 В.Н. Спирина

Утверждено:

Заведующий
С.В. Аникина


Приказ № 40 от 2.09.2022 г.

**Порядок учета
мотивированного мнения выборного органа профсоюзной
организации и согласования
с выборным органом профсоюзной организации.**

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, прямо установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, применяется в соответствии со статьями 372, 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 8 Трудового кодекса Российской Федерации настоящим Соглашением предусмотрена процедура согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, которая применяется в соответствии со следующим порядком:

1. Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Соглашением при принятии локальных нормативных актов, перед принятием такого решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.
2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мнение по проекту в письменной форме.
3. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель соглашается с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные

консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При согласовании применения дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. настоящего Соглашения, а также при увольнении по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, по пункту 10.5.2. настоящего Соглашения, работодатель направляет в соответствующий выборный орган профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения.

5. При применении дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. и увольнении по пункту 10.5.2. настоящего Соглашения выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее семи рабочих дней со дня получения соответствующих документов направляет работодателю мнение по проекту в письменной форме.

6. В случае если выборный орган соответствующей профсоюзной организации выразил несогласие с решением работодателя о применении дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. и увольнении по пункту 10.5.2. настоящего Соглашения, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

7. Принятые работодателем решения могут быть обжалованы в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение № 12
к Коллективному трудовому договору
на 2022 - 2025г.г.
МБДОУ «Детский сад № 2 «Малыш»

Согласовано:
Председатель профкома

В.Н. Спирина

Утверждено:

Заведующий
С.В. Аникина



Приказ № 40 от 2.09.2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СПОРОВ
МЕЖДУ УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ).

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в

(наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)

(далее соответственно - Комиссия, организация) создаётся в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения*.

3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, её функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

4. Настоящее Положение принято с учётом мнения совета обучающихся (протокол от _____ № _____) и совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее - совет родителей) (протокол от _____ № _____).

5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учётом мнения совета обучающихся и совета родителей, а также по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

6. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом № 273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

II. Порядок создания и работы Комиссии

7. Комиссия создаётся приказом руководителя организации из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся (при их наличии), представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трёх) человек от каждой стороны.

8. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно советом обучающихся, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

9. Срок полномочий Комиссии - _____ (устанавливается сторонами).

10. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из её состава;

2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

11. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в её состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом 8 настоящего Положения.

12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

14. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в её состав.

15. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

1) распределение обязанностей между членами Комиссии;

2) утверждение повестки заседаний Комиссии;

3) созыв заседаний Комиссии;

4) председательство на заседаниях Комиссии;
5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;

6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

16. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

17. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

1) координация работы членов Комиссии;

2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;

3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

18. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

1) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;

2) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;

3) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;

4) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 41 настоящего Положения;

5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:

1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;

2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии своё мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;

5) выразить в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

21. Члены Комиссии обязаны:

1) участвовать в заседаниях Комиссии;

2) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;

3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;

4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

III. Функции и полномочия Комиссии

23. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:

а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;

б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника**;

3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

4) рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

24. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

25. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

4) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

5) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

IV. Регламент работы Комиссии

26. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

27. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);

2) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;

3) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;

4) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;

5) требования заявителя.

28. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

29. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

30. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время - в течение 10 дней со дня завершения каникул.

31. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, заседание Комиссии его рассмотрению не проводится.

32. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

33. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

34. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

35. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии.

V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

36. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

41. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

42. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и

восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

43. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

* В соответствии со статьями 381-382 Трудового кодекса Российской Федерации неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

** В соответствии с пунктом 33 части первой статьи 2 Федерального закона № 273-ФЗ конфликт интересов педагогического работника - это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

36. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

41. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

42. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

43. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

* В соответствии со статьями 381-382 Трудового кодекса Российской Федерации неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

** В соответствии с пунктом 33 части первой статьи 2 Федерального закона № 273-ФЗ конфликт интересов педагогического работника - это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

В этом документе пронумеровано,
пронумеровано и скреплено печатью
105 (100 листов) листов
пропись
заведующий *Степанович* С.В.