

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Кадуйского муниципального округа «Детский сад № 15 «Буратино»
/МБДОУ «Детский сад № 15 «Буратино»/**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2024-2027 г.г.

**162510 Вологодская область, рп Кадуй
ул. Молодежная, д.10**

**Число работающих: 33 человека
Членов профсоюза: 5 человек**

**Вступает в силу с 20.11.2024 года
Срок действия: не более 3-х лет**

рп. Кадуй

Содержание

Разделы коллективного договора:

1. Общие положения.....	3
2. Социальное партнерство и координация действий коллективного договора.....	5
3. Обязательства в области экономики и управления образовательной организацией.....	8
4. Гарантии обеспечения занятости работников.....	9
5. Трудовые отношения.....	11
6. Оплата и нормы труда.....	14
7. Рабочее время и время отдыха.....	21
8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.....	25
9. Условия Охрана труда	28
10. Гарантии прав профсоюзного органа и членов профсоюза.....	31

Приложения к коллективному договору:

1. Положение о комиссии по заключению и реализации Коллективного договора.....	35
2. Положение о комиссии по социальному страхованию.....	37
3. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (с Приложением: Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы).....	39
4. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты с тяжелыми и вредными условиями.....	43
5. Соглашение по Охране труда.....	44
6. Перечень профессий и должностей, обеспечиваемых спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты и бесплатной выдачей смывающих и обезвреживающих средств.....	50

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 округа (далее – образовательная организация), расположенного по адресу: Вологодская область, Кадуйский район, рп Кадуй, ул. Молодежная, д.10 и определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образовательной организации.

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

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

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законах: от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации», законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», «Отраслевом соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области» и иных нормативных правовых актах федерального и регионального уровней.

1.2. Настоящий Договор разработан на основании рекомендаций «Отраслевого соглашения по организациям сферы образования Кадуйского муниципального округа» и рекомендован к применению при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

На уровне муниципального округа между управлением образования Администрации Кадуйского муниципального округа, осуществляющем управление в сфере образования (далее Управление образования) и организациями Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в образовательных организациях, заключается территориальное отраслевое соглашение, устанавливающее условия труда, социальные льготы и гарантии работникам муниципальных образовательных организаций, исходя из территориальных особенностей муниципального округа. Территориальное отраслевое соглашение не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

1.3. Участниками (далее Сторонами) Договора являются:

Работники образовательной организации, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета (далее – Профком);

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

1.4. Стороны обращаются к работникам организации 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.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, по письменному заявлению имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с

Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. 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.

1.6. Профсоюз образовательной организации в соответствии с Уставом Профсоюза выступает полномочным представителем работников организации при разработке, заключении и изменении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. В 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 Соглашением.

Работодатель и Профсоюз образовательной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым и территориальным соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.9. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и распространяется на правоотношения в течение не более трех лет с даты подписания.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более 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.

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

1.11. 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 Договора и оформляются дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов управления образованием Администрации Кадуйского муниципального округа (далее – органы управления образованием), работодателей, профсоюзных организаций и коллектива образовательной организации.

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

1.12. 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 Договорам, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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.

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

1.15. Текст Договора размещается на официальном сайте организации 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 образовательной организации, результативности его деятельности. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно - договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Заключение и наличие Договора образовательной организации и Профсоюза образовательной организации считается показателем эффективности социального партнерства.

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

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 трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательной организации.

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

2.1.6. Принимать участие в районных семинарах-совещаниях по вопросам социального партнерства, в оперативных совещаниях по актуальным проблемам.

2.1.7. Содействовать реализации государственно-общественного управления образовательной организации.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей деятельности организации учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.2. Работодатель

2.2.1. Согласовывает с Профсоюзом проекты локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников образовательной организации;

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу, 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 Профсоюза образовательной организации в работе комиссии по специальной оценке условий труда, 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 образовательной организации и других мероприятиях.

Обеспечивает участие Профсоюза образовательной организации в межведомственных комиссиях, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых Управлением образования.

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

2.3. Профсоюз образовательной организации

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

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 образовательной организации, 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 соглашением по организациям сферы образования Кадуйского муниципального округа и настоящим Договором.

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

2.3.6. Анализирует социально-экономическое положение работников образовательной организации и отрасли в целом, взаимодействует с Кадуйской территориальной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, депутатами органов местного самоуправления, в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников дошкольных образовательных организаций.

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

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)

Все вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Комиссией.

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

Информация о ходе выполнения Договора размещается на официальном сайте организации 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 ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Стороны договорились:

- 3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных законов, законов области и иных нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников образовательной организации и повышение их социального статуса.
- 3.2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области и округа для решения следующих вопросов:
 - повышения уровня оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций;
 - увеличения нормативов расходных потребностей на содержание дошкольных образовательных организаций;
 - увеличения нормативов финансирования дошкольных образовательных организаций.
- 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 образовательной организации;
 - 3.3.2. Проведение специальной оценки условий труда в образовательной организации;
 - 3.3.3. Обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников образовательной организации за счет средств работодателей в соответствии с действующим законодательством;
 - 3.3.4. Полное возмещение командировочных расходов педагогических работников и руководителя образовательной организации;
 - 3.3.5. Проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательной организации, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму;
 - 3.3.6. Предоставление педагогическим работникам, руководителям и заместителям руководителей, работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления, освещения, обращения с твердыми коммунальными отходами;
 - 3.3.7. Выделение материальной помощи на санаторно-курортное лечение работников образовательной организации;
 - 3.3.8. Оздоровление детей работников образовательной организации.
- 3.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на образовательную организацию, в соответствии с установленными нормативами.
- 3.5. Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 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 образовательной организации, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.
- 3.6. Осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательной организации 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, решения вопросов определения потребности в

педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, привлечения молодых специалистов для работы в образовательной организации.

3.8. Содействовать профессиональному росту работников образовательной организации. Участвовать в муниципальных и областных конкурсах педагогического мастерства, «Воспитатель года» и других.

3.9. Проводить работу по созданию условий для закрепления в образовательной организации 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 (из стимулирующего фонда) - устанавливать наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых Договором и локальными актами образовательной организации.

3.11. Предусмотреть дополнительные меры социальной поддержки, направленные на закрепление в организации молодых специалистов.

4. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

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

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

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

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

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

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

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

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

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

- 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, получающим дополнительное профессиональное образование по направлению работодателя без отрыва от работы;
- председателю профсоюзной организации образовательной организации .

4.2.5. 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 образовательной организации, сокращением численности или штата, работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается 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 в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, в случае, если длительность периода трудоустройства уволенного работника, превышает один месяц;
- 3) в исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения).

4.2.6. 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 лицами, 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;
- с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет со дня наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно) (далее работники пенсионного возраста);
- с работниками, в связи с сокращением численности или штата образовательной организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориального органа занятости и территориальной организации Профсоюза не менее, чем за два месяца.

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

Трудовой договор с мобилизованными (Указ Президента от 21.09.2022 г. № 647 о частичной мобилизации) не прекращают, а приостанавливают, за работником сохраняют место работы, при этом трудовой стаж по договору продолжает засчитываться; срок военной службы участников *добровольческих* подразделений включают в страховой стаж для будущей пенсии.

4.2.7. 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 образовательной организации.

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

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

4.2.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профкомом образовательной организации.

4.2.10. 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.

4.2.11. 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 - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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 соглашением, настоящим Договором, являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками образовательной организации 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.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, данного Договора, Устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

5.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником 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 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 образовательной организации показателей и критериев.

5.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим 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 образовательной организации, 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) за дополнительную плату.

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 образовательной организации, включая руководителей, реализующих общеобразовательные программы, а так же дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в кружках, 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 данная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

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. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзным органом 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, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и органов местного самоуправления.

6.2. Вопросы оплаты труда в образовательной организации регулируются законом области от 17 октября 2008 года № 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 округа, а также иными нормативными правовыми актами.

6.3. Вопрос оплаты труда работников образовательной организации закрепить настоящим Договором.

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

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

6.5. Отнесение должностей работников образовательной организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.6. Должностной оклад работника образовательной организации формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному Федеральным законом от 27.11.2023 № 548-ФЗ, установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента 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).

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

6.7. 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 рекомендуют 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.

6.8. Для работников образовательной организации устанавливаются размеры коэффициентов к должностному окладу, согласно локального акта образовательной организации - «Положения об оплате труда работников образовательной организации».

6.8.1. Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам, руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

6.8.2. Коэффициенты уровня образования устанавливаются работникам образовательной организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности руководителей;

6.8.3. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию педагогических работников устанавливаются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно «Положения об оплате труда работников образовательной организации».

6.9. Работникам образовательной организации, по согласованию с профсоюзным комитетом, устанавливаются следующие *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)»

6.9.1. Работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов: условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 с изменениями и дополнениями) (Приложение № 4)

Доплата устанавливается Руководителем по результатам аттестации рабочих мест по согласованию с профсоюзным комитетом. (Положение по оплате труда)

6.9.2. В образовательной организации, имеющей специальные коррекционные группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных группах в размере от 15 до 20% от должностного оклада.

6.9.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент к заработной плате в соответствии с законодательством РФ.

6.10. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с Профкомом, устанавливаются следующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.10.1. Работникам образовательной организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10.2. Работникам образовательной организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

6.10.3. Работникам образовательной организации по согласованию с профкомом устанавливаются следующие доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом:

- за руководство методическим объединением;
- за руководство проблемными группами;
- за руководство творческими группами;
- за работу с сайтом образовательной организации.

6.11. Работникам организации по согласованию с Профкомом устанавливаются следующие *выплаты стимулирующего характера*, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года №2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)»

6.12. Надбавки за стаж работы:

6.12.1. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается Руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам образовательной организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным, квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, согласно «Положения об оплате труда» (с последующими изменениями и дополнениями).

6.13. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются данным Договором, Положением по оплате труда, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзом образовательной организации на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем образовательной организации.

Критериями определения размера надбавки за интенсивность работы являются показатели эффективности деятельности работника и образовательной организации, утвержденные органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия Учредителя.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается Экспертной комиссией образовательной организации и оформляется приказом Руководителя по согласованию с Профкомом в соответствии с данным Договором, «Положением по оплате труда», Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и Положением о распределении премиального фонда оплаты труда (локальными нормативными актами образовательной организации)

Критериями определения размера надбавки за интенсивность работы являются показатели эффективности деятельности работника:

- интенсивность и напряженность работы;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или более высоких показателей работы; реализация основных программ;
- полнота и регулярность наполнения сайта образовательной организации;
- обеспечение охвата детей по дополнительным образовательным услугам
- за реализацию программ по сохранению и укреплению здоровья детей
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.14. Надбавка за качество выполняемых работ.

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

6.14.2. При разработке и утверждении в организации 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 Профкомом (принцип прозрачности).

6.14.3. Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются настоящим Договором, локальными нормативными актами образовательной организации, на основе показателей и критериев эффективности работы образовательной организации, утверждаемых Руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом - Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утверждаемых руководителем по согласованию с Профкомом.

6.14.5. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается Руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с настоящим договором и локальными актами организации.

6.15. Работникам образовательной организации при наличии фонда оплаты труда 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, муниципальной и (или) региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) и непредвиденных работ (мероприятий) и другие показатели, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом;

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

6.15.1. Размер премии устанавливается работникам образовательной организации при наличии фонда оплаты труда и в соответствии с локальными актами организации по согласованию с профсоюзным комитетом и предельными размерами не ограничивается.

6.16. За счет экономии по фонду оплаты труда работников организации может быть выплачена *единовременная выплата, единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь*.

6.16.1. Единовременная выплата, единовременное вознаграждение, материальная помощь оказываются:

- работникам образовательной организации – по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника, в соответствии с локальным нормативным актом (медицинского заключения, свидетельства и другие), согласованным с профсоюзным комитетом.

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

6.16.2. Единовременная выплата, единовременное вознаграждение, а так же материальная помощь могут выплачиваться в следующих случаях:

- смерть работника образовательной организации, близких родственников (родители, дети),

- платные операции,

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

6.16.3. Единовременная выплата, вознаграждение, материальная помощь устанавливаются работнику экспертной комиссией образовательной организации и оформляются приказом руководителя, по согласованию с профсоюзным комитетом.

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. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.19. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей

средней заработной платы работников, в т.ч. при временном закрытии образовательной организации по инициативе органов 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.

6.20. Заработная плата в образовательной организации выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

(06 и 20 числа каждого месяца).

Заработная плата выплачивается работнику переводом на сберкарту, либо 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 менее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок

6.21. 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.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.22. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже сто пятидесятой, действующей на этот день ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных 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 их фактически не выплаченных в срок сумм.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен настоящим договором организации.

6.23. Работодателю рекомендовано сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективных договоров, соглашений по вине Работодателя, заработную плату в полном размере, что закрепляется в данном Договоре.

6.24. Установление и изменение систем оплаты труда работников образовательной организации 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 организации;
- г) результатов аттестации работников образования, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 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.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

6.25. Заработная плата работников образовательной организации (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.

6.26. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

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

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

- формирование размеров (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников, включенных в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним «минимальный»;

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

- перераспределение средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление размеров (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда образовательной организации;

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

- размер 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;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемое в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на 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 выполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размера премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников, а так же с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.28. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного ребенка, а так же иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций являются 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.

6.29. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- об оплате труда с имеющейся квалификационной категорией за выполнение педагогической работы с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- о сохранении за педагогическим работником условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории;

- о сохранении за педагогическим работником оплаты труда с учетом имеющейся 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 образовательной организации 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. Особенность режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Для остальных работников и руководителей образовательных учреждений норма рабочего времени – 40 часов в неделю; для медицинских работников — не более 39 часов в неделю.

7.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка (локальном нормативном акте организации).

В образовательной организации устанавливается 5 – дневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье)

7.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) 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.

7.6. 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 организации или Правилами внутреннего трудового распорядка. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

7.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.8. 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 организации.

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) 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, работников, имеющих трёх и более несовершеннолетних детей, младшему из которых ещё не исполнилось 14 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, работники, имеющие трёх и более несовершеннолетних детей, младшему из которых ещё не исполнилось 14 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.

7.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

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

7.10. Женщинам, работающим в образовательной организации, расположенной в сельской местности может по их письменному заявлению предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (на усмотрение Работодателя)

7.11. Педагогическим работникам предусматривается шесть оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы и повышения квалификации. Понедельник, пятница предусматривается работа по самообразованию на группах. Вторник, среда, четверг предусматривается работа по повышению квалификации в методическом кабинете образовательной организации (по согласованию с Руководителем и Профсоюзом).

7.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года №678.

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

7.12. 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.

Работники, имеющие трёх и более несовершеннолетних детей, младшему из которых ещё не исполнилось 14 лет, вправе воспользоваться ежегодным оплачиваемым

отпуском в удобное время (статья 262.2 ТК).

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.

7.13. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачивается в полном размере.

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

7.14. Работникам образовательной организации, 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 Договора, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. (Приложение № 5)

7.16. Работникам образовательной организации может быть предоставлен краткосрочный неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам. Порядок предоставления такого отпуска предусматривается в настоящем договоре образовательной организации.

- 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,

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

7.18. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск, который установлен в Порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до 1 года, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 года № 644 (далее порядок) (Приложение № 3)

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что:

8.1. Педагогические работники, отработавшие не менее 25 лет в учреждениях для детей на определенных должностях (в том числе инструктор по физической культуре и тьютор, приравненные к должности воспитателя (приказы Минтруда от 21.11.2023 № 819н, от 14.11.2023 № 807н)), получают право на досрочную пенсию.

8.2. 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.

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

8.4. 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 образовательной организации.

Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

8.5. 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 образовательной организации при составлении планов финансово-хозяйственной деятельности расходов на очередной финансовый год.

8.6. 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 образовательных организаций проводится аттестационной комиссией Управления образования,

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

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

8.7. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности.

Руководители образовательных организаций, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.8. Аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности проводится аттестационной комиссией, формируемой Работодателем.

В состав комиссии обязательно включается представитель профсоюзной организации.

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

8.9. Аттестация педагогических работников образовательных организаций в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее аттестационная комиссия). В состав комиссии включаются представители областной организации Профсоюза.

8.10. 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 5 лет:

Ведомственными наградами Российской Федерации:

- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- нагрудный знак «Отличник просвещения»

Почетный знак Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области».

8.11. В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первая или высшая) награжденных наградами, указанными в пункте 8.9. настоящего Договора педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью организации, а так же представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем образовательной организации и согласованное с профсоюзной организацией.

8.12. Квалификационные категории 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 присвоена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того по какой должности присвоена квалификационная категория.

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях, указанных в Таблице:

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	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при

(преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	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. Педагог, имеющий высшую квалификационную категорию, может получить новую категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник».

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

- 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,

Такие работники 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 учреждения 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.

Срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имеющейся квалификационной категории, может быть увеличен настоящим договором.

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 профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

8.16. Работнику обеспечено проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обучение и сдачи зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек за счет средств организации. (ч.8 ст. 213 ТК)

Организация обязана организовать внеочередной медосмотр работнику по направлению

больничного врача. (Приложение № 2)

Работодатель вправе предоставить работнику возможность пройти диспансеризацию без отрыва от работы, организовав вызов мобильных бригад в образовательной организацию. Результаты диспансеризации могут быть учтены в рамках медосмотра. (приказ Минздрава от 28.09.2023 № 515н)

8.17. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными 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 (Приложение № 4)

8.18. 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.

8.19. 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.

Работник, имеющий трёх и более несовершеннолетних детей, младшему из которых ещё не исполнилось 14 лет, направляется в командировку с письменного согласия, при этом письменно знакомится со своим правом отказаться от неё.

8.20. 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.

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

9.1 Руководитель организации

1.1. При формировании проекта районного бюджета на очередной финансовый год и плановый период вносит предложение в Управление образования о ежегодном выделении средств на обеспечение безопасности организации и охрану труда и здоровья работников и воспитанников в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых образовательной организацией, в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.1.2. Обеспечивает создание и функционирование Системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в образовательной организации.

- 9.1.3. Проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах. Систематически выявляет, анализирует и отслеживает профессиональные риски и опасности.
- 9.1.4. Создает службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. Так как в образовательной организации численность работников менее 50 человек, обязанность руководителя службы по охране труда возлагается на одного из заместителей (завхоза).
- 9.1.5. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.
- 9.1.6. Обеспечивает проведение за счет средств образовательной организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачи зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек за счет средств Работодателя. В соответствии со статьями 213,219 ТК РФ и Федеральным законом от 17 сентября 1998 года №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» организует медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а так же обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательной организации за счет средств Работодателя.
- 9.1.7. Ходатайствует перед Управлением образования администрации Кадуйского муниципального округа выделение средств для обеспечения работников сертифицированной спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты (обеспечивает работников средствами защиты бесплатно и в полном объеме, по норме) бесплатно в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами. (приложение № 6)
- 9.1.8. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.
- 9.1.9. Проводит контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда, а так же правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.1.10. Контролирует обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажей по охране труда, организацию прохождения работниками стажировки рабочих мест и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
- 9.1.11. Назначает приказом лицо, ответственное за электротехническое хозяйство. Проходит обучение и обучает электротехнический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей.
- 9.1.12. Обеспечивает беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а так же для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 9.1.13. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
- 9.1.14. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных

лиц) по охране труда.

9.1.15. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.1.16. При условии финансирования обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.17. При наличии финансирования, осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с настоящим Договором.

9.1.18. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.1.19. Ежегодно до ноября месяца (до составления финансово-хозяйственного плана на новый календарный год) заключает соглашение по охране труда между администрацией и Профсоюзом образовательной организации.

9.1.20. При наличии фонда оплаты труда, предоставляет доплату уполномоченному для выполнения возложенных на него обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующего фонда оплаты труда.

9.1.21. Не применяет меры дисциплинарного воздействия на уполномоченного по охране труда без согласия профсоюзного комитета.

9.1.22. При наличии средств, ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.1.23. При наличии фонда оплаты труда, обеспечивает 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 настоящим Договором, но не менее пяти минимальных заработных плат (МРОТ).

9.2. Профсоюзная организация.

9.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.2.2. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение.

9.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором, соглашением по охране труда.

9.2.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации.

9.2.5. Разрабатывает раздел настоящего Договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывает приложение к настоящему Договору – соглашение по охране труда.

9.2.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.2.7. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

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

9.2.9. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза за здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда,

9.2.10. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и

первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда 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.

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

9.2.12. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствие нормальной освещенности в группах, 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 организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в Управление образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.3. Стороны Договора обязуются:

9.3.1. Участвовать в семинарах-совещаниях по охране труда для различных категорий работников образования.

9.3.2. Участвовать в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», Дни охраны труда, семинары, выставки по охране труда.

9.3.3. Участвовать в комплексных, целевых проверках образовательной организации по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителя образовательной организации на заседаниях органов, осуществляющих управление в сфере образования, и выборных коллегиальных органов Профсоюза.

9.3.4. Выполнять Представления и Требования 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.

9.3.5. Разрабатывать предложения по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза, соответствующих выборным профсоюзным органам, 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 Вологодской области» и иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Договором образовательной организации.

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 организаций 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. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.2.6. 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.

10.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам территориальных организаций Профсоюза:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, Президиумов, собраний;
- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах муниципальных органов управления образования и организации.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным Договором.

10.2.8. Предоставлять в соответствии с настоящим договором, территориальным отраслевым соглашением в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу:

- необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы 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 организации (при наличии данных видов связи у Работодателя);

- принадлежащие работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

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.

10.3. При наличии фонда оплаты труда, производить ежемесячно оплату труда неосвобожденного председателя первичной организации Профсоюза за счет стимулирующего фонда оплаты труда организации в размере от 10 до 20% должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации.

10.4. Управление образования обязано рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего договора и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения.

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

10.5.1. 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.

10.5.2. 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 за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

10.5.3. 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.

10.5.4. 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.

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

10.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность),

а при ее отсутствия – другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной 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.

10.6.2. 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 образовательной 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 Договора.

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

10.7. 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.

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

10.9. Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства Работодателя образовательной организации в практическую деятельность профсоюзной организации образовательной организации, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

От Работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №15

Буратино»

[Подпись] Н.А.Лаврова

«20» ноября 2024 года

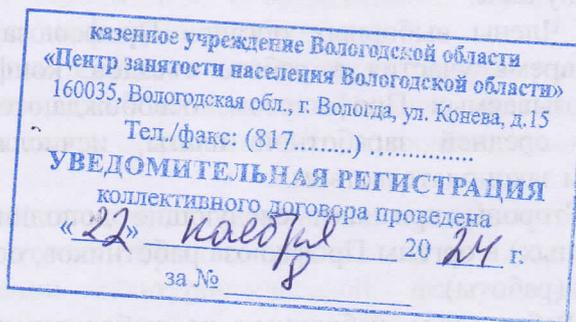
От работников:

Председатель профсоюзной организации

МБДОУ «Детский сад № 15
«Буратино»

[Подпись] А.А.Денежкина

«20» ноября 2024 года



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 организации;
- 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 организации по выполнению заключенного КД, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в организации, 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. Работу Комиссии организует председатель Комиссии, избираемый Комиссией.

4.3. Председатель Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствует на заседаниях Комиссии;
- утверждает состав рабочих групп;
- подписывает регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие КД.

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

4.6. На заседаниях Комиссии ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем.

4.7. Протоколы комиссии хранятся в течение 3-х лет.

5. Срок полномочий Комиссии

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

Приложение № 2
к Коллективному трудовому договору на 2024-2027г.
по МБДОУ «Детский сад № 15 «Буратино»

Согласовано:

Председатель профкома
Дж А. А. Денежкина

20.11.2024 года

Утверждено приказом
Заведующего

№ 47 от 20.11.2024 года



Принято

На общем Собрании

Трудового коллектива

Протокол № 2 от 20.11.2024 года

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 округа «Детский сад №15 «Буратино» (далее - организация) 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 организации 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 соглашением по муниципальным организациям сферы образования Кадуйского округа на 2024-2027 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 организации 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.

- 2.1. Координация взаимодействия между организацией 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.

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 1

к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 15 «Буратино» длительного отпуска сроком до одного года

4. 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 объёма преподавательской работы:

преподаватель
учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед
педагог дополнительного образования
инструктор по физической культуре
тьютор
мастер производственного обучения
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;
директор, начальник филиала образовательного учреждения;
заведующий филиалом образовательного учреждения;
заведующий учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;
методист;
инструктор-методист;

старший методист;
старший воспитатель;
классный воспитатель;
социальный педагог;
педагог-психолог;
педагог-организатор;
старший вожатый;
инструктор по труду;
тьютор
инструктор по физической культуре.

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 объеме:

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 № 4
к Коллективному трудовому договору на 2024-2027г.
по МБДОУ «Детский сад № 15«Буратино»

Согласовано:

Председатель профкома
 А.А. Денежкина
20.11.2024 года

Утверждено приказом
Заведующего
№ 47 от 20.11.2024 года



Принято

На общем Собрании
Трудового коллектива
Протокол № 2 от 20.11.2024 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**работ с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты рабочим
с тяжелыми и вредными условиями труда**

(Приложение 2 к приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579)

**1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты в размере 12 % должностного оклада:**

- 1.1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
- 1.2. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 1.3. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
- 1.4. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
- 1.5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 1.6. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
- 1.7. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
- 1.8. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы. (Во время проведения этих работ вам должны повышать оплату)

2. Доплаты компенсационного характера

за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- 2.1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников – по согласованию сторон и максимальными размерами не ограничиваются.
- 2.2. Воспитателям, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы.
- 2.3. За работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере.
- 2.4. За работу в ночное время в размере 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Повышение тарифных ставок и должностных окладов:

- 3.1. За работу в группах компенсирующей направленности, в логопедических пунктах для воспитанников с отклонениями в развитии речи, с задержкой психического развития – от 15 до 20%.

**Приложение № 5
к Коллективному трудовому договору на 2024-2027г.
по МБДОУ «Детский сад № 15«Буратино»**

Согласовано:

Председатель профкома
А.А. Денежкина
Специалист по Охране труда
И.В. Орлова
20.11.2024 г.

**Утверждено приказом
Заведующего
№ 47 от 20.11.2024 года**



Принято
На общем Собрании
Трудового коллектива
Протокол № 2 от 20.11.2024 года

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад №15 «Буратино» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024-2027 года руководство организации обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда и технике безопасности.

№ п/п	Наименование мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость (рублей)	Срок исполнения	Ответственные	Примечание
	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ						
1	Проведение специального обучения руководителя, уполномоченного по охране труда, членов комиссий по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ 13.01.2003 № 1/29	шт	2	1000.00	Ноябрь 2024 года	Заведующий, специалист по ОТ	Пройти обучение заведующему, завхозу Машинисту по стирке и ремонту белья
2	Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	чел	17	14993.00	31 марта 2024 года	Заведующий	Старший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физическому воспитанию, педагог-психолог, учитель-дефектолог, младший

							воспитатель - человек, повз- 2 человека дворник, кухонный рабочий, специалист по питанию
3	Своевременное прохождение инструктажа на рабочих местах	чел	33		2 раза в год	специалист по ОТ	
4	Организация работы комиссии по охране труда на паритетных основах с уполномоченным по ОТ и профсоюзной организацией в соответствии с Приказом Минтруда РФ № 412 от 24.06.2014 г. «Об утверждении типового положения о комиссии»	чел	33		В течение года	специалист по ОТ	
5	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями Постановления № 1/29 и ГОСТ 12.0.004 2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», в том числе по оказанию первой помощи	чел	33		1 раз в год	специалист по ОТ	
6	Оформление и обновление уголка Охраны труда в ДОУ	шт	1		На начало календарного года	специалист по ОТ	Общий для всех
7	Организация и обучение работников по электробезопасности	чел	2			Заведующий, специалист по ОТ	Завхоз, Рабочий по обслуживанию ремонту здания
8	Разработка, пересмотр и тиражирование организационно-распорядительных документов, инструкций, программ				По мере необходимости	Специалист по ОТ	

	обучения по охране труда						
9	Обновление и размещение материалов по охране труда на сайте ДОУ				По мере необходимости	Ответственный за сайт организации, специалист по ОТ	
10	Обучение педагогических работников на курсах повышения квалификации «Оказание первой помощи»	чел	16	16000.00	Ноябрь 2024 года	Старший воспитатель, заведующий	Заведующий, старший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, воспитатель – 12 человек
ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ							
1	Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов	чел	33		В течение года	специалист по ОТ	
2	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации				Январь 2025 года	специалист по ОТ	Договор ИП Городишенин А.В.
3	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с санитарными нормами. Замена ламп, светильников, розеток				В течение года	Завхоз, рабочий по обслуживанию и ремонту здания (электрик)	
4	Испытание на прочность оборудования на участке ДОУ				Август 2024 года	специалист по ОТ	
5	Очистка крыш входов и веранд от снега и наледи				По мере необходимости	Завхоз	Договор с УК «ЖЭУ ЛИДЕР»

6	Подсыпка песком дорожек, наледи				По мере необходимости	Завхоз	
7	Акарицидная обработка			6847.24	Май 2024 год	Завхоз	Договор с ООО «Профилактика плюс»
8	Дезинфекционная обработка			25640.00	1 раз в квартал	Завхоз	Договор с ООО «Профилактика плюс»
9	Текущий ремонт дошкольных групп и служебных помещений				По мере необходимости	Заведующий, завхоз, специалист по ОТ	
10	Косметический ремонт ДОУ				Летний период	Заведующий, Завхоз	
11	Благоустройство территории ДОУ. Ремонт построек на участках				Летний период	Заведующий, Завхоз, воспитатели групп	
ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ							
1	Прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудниками организации	чел	33	155166.00	В течение года	Заведующий, медсестра ЦРБ	
2	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников (сан. минимум)				В течение года	Заведующий, специалист по ОТ	
3	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральным законом «Об иммунопрофилактике инфекционных заболеваний»	чел	33		В течение года	Заведующий, медсестра ЦРБ	Исключение работники с медотводами по показаниям
4	Диспансеризация работников	чел	33		В течение года	Заведующий, медсестра ЦРБ	
5	Обеспечение мед. кабинета организации аптечкой первой помощи	шт	1	1000.00	Сентябрь 2024 года	Завхоз, медсестра ЦРБ	

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ)							
1	Обеспечение работников специальной одеждой и других средств индивидуальной защиты	чел	33		В течение года	Заведующий, завхоз	
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами, в соответствии с требованиями Законодательства	чел	33		В течение года	Завхоз	
3	Приобретение и выдача спецодежды за счет страховых взносов	шт			1 раз	Завхоз	За счет страховых взносов
МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ СИГНАЛИЗАЦИИ							
1	Обслуживание автоматической пожарной сигнализации			29.000	ежемесячно	Заведующий, завхоз	Договор на техническое обслуживание с ИП Лукьянченко А.В.
2	Замена автоматической пожарной сигнализации			1380000.00	До 31.12.2024	Заведующий	Согласно Акта обследования и категорирования объекта от 15.11.2022 г.
3	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности, в соответствии с Требованиями ГОСТ 12.1 004-91				В течение года	Заведующий, специалист по ПБ	
4	Проверка огнетушителей	шт	10		По графику	специалист по ПБ	
5	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировок по эвакуации персонала и воспитанников	чел	33		2 раза в год	специалист по ПБ	
6	Освобождение запасных эвакуационных выходов				постоянно	Завхоз	

АРТИТЕРРОРИСТИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ							
1	Обеспечение физической охраны (сторожа в ночное время с 18.00 до 06.00)	чел	2		Постоянно	Заведующий	Сторожа в штате
2	Обеспечение системы видеонаблюдения			13000.00	Постоянно	Завхоз	Договор с ИП Лукьянченко А.В.
3	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации			6224.00	постоянно	Завхоз	Договор с ФГКУ «Охрана» Росгвардии
4	Обслуживание домофонов			13200.00	постоянно	завхоз	Договор с ИП Денисов А.В.
5	Капитальный ремонт периметрального ограждения объекта (территории)			2000000.00	До 31.12.2024	Заведующий	Согласно Акта обследования и категорирования объекта 15.11.2022
6	Оборудование объекта системами оповещения и управления эвакуацией			200000.00	До 31.12.2024		Согласно Акта обследования и категорирования объекта 15.11.2022
7	Установление периметрального освещения территории объекта			500000.0			Разработка проектно-сметной документации Согласно Акта обследования и категорирования объекта 15.11.2022

**Приложение № 6
к Коллективному договору на 2024-2027г.
по МБДОУ «Детский сад № 15 «Буратино»**

Согласовано:

Председатель профкома
А.А. Девякина
20.11.2024 года

**Утверждено приказом
Заведующего
№ 47 от 20.11.2024 года**



Принято
На общем Собрании
Трудового коллектива
Протокол № 2 от 20.11.2024 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, обеспечиваемых спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых отраслевых норм (ТОН)
1.	Заведующий	Халат хлопчатобумажный	1 шт. Дежурный	Пункт 19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15 мая 2013 г. N 26
2.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный Перчатки х/б	1 шт. 6 пар	Пункт 32 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
3.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Пункт 19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15 мая 2013 г. N 26
4.	Младший воспитатель	Костюм (брюки, куртка)	1 шт.	Пункт 19.6, 19.8 СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15 мая 2013 г. N 26
		<i>Для выдачи пищи</i> Халат хлопчатобумажный Косынка	1 шт. 1 шт.	
		<i>Для мытья посуды</i> Фартук с нагрудником прорезиненный Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт.	
		<i>Для уборки помещений</i> Халат хлопчатобумажный (темных тонов)	1 шт.	

5.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Перчатки х/б Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 6 пар	П.122 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
6.	Повар	Костюм (брюки, куртка) Фартук из полимерных материалов или хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт. 2 шт.	П.122 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Приложение к Приказу № 64 от 29.01.1988г. Пункт 19.5 СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15 мая 2013 г. N 26
		Халат хлопчатобумажный (светлого тона)	3 шт.	
		Халат хлопчатобумажный (темного тона) Косынка или колпак	1 шт. 3 шт.	
7.	Кухонный рабочий	Костюм (брюки, куртка) Фартук из полимерных материалов или хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт. 2 шт.	П.60 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н. Пункт 19.5 СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15 мая 2013 г. N 26
		Халат хлопчатобумажный (темного тона) Косынка или колпак	1 шт. 3шт.	
8.	Кастелянша	Костюм (брюки, куртка) или халат и брюки	1 шт. 1 комплект	П.48 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
9.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Костюм (брюки, куртка) или халат и брюки Перчатки резиновые	1шт 1 комплект дежурные	П.115 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
10.	Уборщик территории	Костюм (куртка, брюки) Перчатки х/б или с полимерным покрытием	1 комплект 12 пар	П.23 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
11.	Уборщик служебных помещений	Костюм (куртка, брюки) или Халат и брюки Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	1 шт. 1 комплект 12 пар	П.177 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и рабочих мест, на которые необходима бесплатная выдача
сmyвающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии	Рабочее место	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типовых норм	Норма выдачи на одного работника в месяц	
1.	Заведующий	кабинет	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	7	Пользоваться сmyвающим средством, имеющимся в наличии в санитарно - бытовых помещениях	
2.	Завхоз	кабинет				
3.	Старший воспитатель	кабинет				
4.	Педагог - психолог	кабинет				
5.	Методист	кабинет				
6.	Музыкальный руководитель	музыкальный зал				
7.	Учитель - логопед	кабинет				
8.	Учитель - дефектолог	кабинет				
9.	Инструктор по физической культуре	физкультурный зал				
10.	Воспитатель	группы				
11.	Специалист в сфере закупок	кабинет				
12.	Кастелянша	кабинет				
13.	Кладовщик	склад				
14.	Сторож	вход				
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	здание				
16.	Уборщик территории	территория				
17.	Младший воспитатель	группы				
18.	Кухонный рабочий	пищеблок				200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
19.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	прачечная				
20.	Повар	пищеблок				
21.	Уборщик служебных помещений	кабинеты				

Исполнитель:



Ответственный по Охране труда

ВЕРХНИЙ

Исполнительный лист на контроль соблюдения дисциплины в работе

№ п/п	Наименование профессии	Рядное место	Наименование работ и производственных факторов	Личный листок	Норма выработки на одного работника в месяц
1	Рабочий	Рабочий			
2	Рабочий	Рабочий			
3	Рабочий	Рабочий			
4	Рабочий	Рабочий			
5	Рабочий	Рабочий			
6	Рабочий	Рабочий			
7	Рабочий	Рабочий			
8	Рабочий	Рабочий			
9	Рабочий	Рабочий			
10	Рабочий	Рабочий			
11	Рабочий	Рабочий			
12	Рабочий	Рабочий			
13	Рабочий	Рабочий			
14	Рабочий	Рабочий			
15	Рабочий	Рабочий			
16	Рабочий	Рабочий			
17	Рабочий	Рабочий			
18	Рабочий	Рабочий			
19	Рабочий	Рабочий			
20	Рабочий	Рабочий			
21	Рабочий	Рабочий			

Пронумеровано
 прошнуровано и
 скреплено печатью
 Количество листов 28
 Заведующий *[Подпись]*



Ответственный по охране труда