

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида № 57» г. Вологды**

на 2023-2026 годы

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Общие положения.....	3
Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.....	5
Трудовой договор.....	7
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	10
Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	10
Рабочее время и время отдыха.....	13
Оплата и нормирование труда.....	17
Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	23
Охрана труда и здоровья.....	27
Гарантии прав членов профсоюза первичной профсоюзной организации.....	32
Обязательства профсоюзного комитета.....	34
Приложение.....	36

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад компенсирующего вида № 57» г. Вологды (далее - образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ),
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы;
- Территориальным Отраслевым соглашением по муниципальным организациям сферы образования г. Вологды на 2022-2025 годы;
- иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет);

работодатель, в лице его представителя - заведующего дошкольной образовательной организацией (далее – работодатель).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников образовательной организации, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровней.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, территориальным отраслевым соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.7. Профсоюзный комитет при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников образовательной организации, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников образовательной организации независимо от их членства в профсоюзах (ст.30 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними вопросов на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами Профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет Профсоюза через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы).

1.8. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации под роспись в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования

образовательной организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 ТК РФ)

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

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

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

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до **20 февраля 2026 года.**

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет. По истечению этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего коллективного договора.

1.15. В случае истечения срока действия коллективного договора и до заключения нового продолжает действовать данный коллективный договор путем заключения дополнительного соглашения о пролонгации данного договора.

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.17. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

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

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.18. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего коллективного договора и оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников образовательной организации.

1.19. По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений стороны могут заключать иные соглашения в соответствии (ч.10 ст.45 ТК РФ).

1.20. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.21. Коллективный договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного договора.

1.22. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

II. Социальное партнерство и координации действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

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

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Предусматривать участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его исполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательной организации, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам образовательной организации.

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

2.1.6. Принимать совместные решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам образовательной организации.

2.2. Работодатель принимает на себя обязательство:

- оперативно рассматривать и совместно обсуждать с профсоюзным комитетом вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней и сообщать свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- информировать профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников;

- согласовывать с профсоюзным комитетом предложения по изменению типа образовательной организации, в том числе на автономное.

2.3. Профсоюзный комитет:

- разъясняет работникам образовательной организации положения коллективного договора, действует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе образовательной организации;

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном коллективном договоре порядке (п.1.7.).

2.4. 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 коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору или решений комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

2.6. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 5-дневный срок.

2.7. Стороны обращаются к работникам образовательной организации с предложением о вступлении в профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.8. Стороны договорились оказывать содействие профессиональному росту работников образовательной организации посредством участия в городских конкурсах педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей образовательной организации для участия в областных конкурсах «Воспитатель года», Педагогический дебют», «Лидер в образовании» и других.

2.9. Проводить работу по успешной психолого-педагогической адаптации, практической профессиональной деятельности и профессиональному росту молодых педагогов путем возрождения традиций наставничества.

2.10. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении образовательной организацией:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров,
- участие представителей профсоюзного комитета в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, иным внутренним документом организации, коллективным договором;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 53 ТК РФ).

2.11. В целях контроля выполнения коллективного договора:

2.11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2.11.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по исполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.11.3. Стороны на равноправной основе создают комиссию по реализации коллективного договора, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы (**Приложение №**

2.11.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в три месяца. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются комиссией.

2.11.5. Стороны рассматривают в 15-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

2.11.6. Отчет о выполнении Коллективного договора рассматривается на общем собрании работников не реже одного раза в год.

2.11.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, соответствующими органами по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

2.11.8. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

III. Трудовой договор

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

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

3.1. 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, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Трудовой договор содержит обязательные и дополнительные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

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

размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.4. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.5. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

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

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия вверенной работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя образовательной организации и его заместителя - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для лиц:

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

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим 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 статьей 70 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.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.7. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ).

3.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения в структурной реорганизации: изменение числа работников или количества обучающихся (воспитанников), проведение эксперимента, изменение направленности работы образовательной организации, другие причины) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с качеством договором, соглашениями.

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

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

3.12. 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. 60.2 ТК РФ).

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

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

3.15. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника(до 2 месяцев) 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 оплату, размер которой определяется сторонами трудового договора с учетом расширения и (или) объема дополнительной работы.

3.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом расширения и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

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

3.18. 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.

3.19. Работники, для которых образовательная организация является местом основной работы, имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы работодателем (внутреннее совместительство).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах тяжелых и (или) опасных условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.20. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, в иных чрезвычайных обстоятельствах, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.21. Трудовой договор с работником может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

Трудовой договор с работником может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

4.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Обеспечивать повышение квалификации педагогических работников посредством обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам не реже чем один раз в три года.

4.3.3. При направлении работника на обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), сумму заработной платы по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы в порядке, предусмотренном статьей 173 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения в порядке, предусмотренном статьей 174 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. При сокращении численности или штата работников работодатель уведомляет в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

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

5.2. 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 и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого оно намечено осуществить.

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

К ним относятся:

- а) ликвидация образовательной организации, независимо от количества работающих;
- б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

5.4. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно работодателем и профсоюзным комитетом.

5.5. 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:

- 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, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ);
- работникам, награжденным ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации в связи с педагогической деятельностью;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по итогам государственную аккредитацию образовательным программам и впервые приступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения образования соответствующего уровня.

Кроме того, преимущественное право на оставление на работе, имеет не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации.

5.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического уведомления 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 соответствующей компенсации.

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) в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, ему выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот 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 (ст. 178 ТК РФ).

5.7. Не допускается расторжение трудового договора:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

- женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя, 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 до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

- с работниками, в связи с сокращением численности или штата 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 2 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.

5.8. 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 работник согласен 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.

5.9. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же 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.

5.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

5.12. После согласования с работодателем кандидатур работников, являющихся членами профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

5.13. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5.14. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников,

неисполнением работавших, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее время работников образовательной организации регламентируется режимом рабочего времени (**Приложения № 3**), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

6.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательной организации, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Для педагогических работников образовательной организации, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (*ст. 333 ТК РФ*).

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогической работы регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад:

36 часов в неделю: старший воспитатель, педагог-психолог;

36 часов в неделю: инструктор по физической культуре;

24 часов в неделю: воспитатель;

24 часов в неделю: музыкальный руководитель;

20 часов в неделю: учитель-логопед, учитель-дефектолог; а также другая часть педагогической работы для проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

6.4. Для остальных работников и руководителя образовательной организации норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

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

6.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и/или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) (*ст. 93 ТК РФ*).

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

начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

6.7. По соглашению между работником и работодателем, педагогические работники образовательной организации в условиях 36-часовой рабочей недели (старший воспитатель, логопед-психолог) имеют право использовать шесть оплачиваемых рабочих часов для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в образовательной организации.

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.9. По соглашению между работниками и работодателем в течение рабочего дня (смены) работникам образовательной организации предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрено, что указанный перерыв не предоставляется педагогическим работникам (учителя – логопеды, учитель – дефектолог), т.к. установленная для них продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

По условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно для некоторых работников образовательной организации (воспитатели, младшие воспитатели), таким работникам обеспечена возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми на группе).

6.10. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе является суббота (ст. 111 ТК РФ).

6.11. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня (ст. 112 ТК РФ).

6.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 113 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 образовательной организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

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

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по письменному распоряжению работодателя.

6.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации 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 Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225.

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в составе группы компенсирующей направленности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным работникам образовательной организации ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

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

График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов и обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена выплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска заранее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого 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.

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

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

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска средний дневной заработок исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ за последние 12 календарных месяцев или за 3 последних календарных месяца путем деления начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней), если это не ухудшает положение работников.

6.18. 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 Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

6.19. В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

По письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 7 календарных дней;
- иные семейные обстоятельства другие уважительные причины – до 3 календарных дней.

6.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года согласно Порядку предоставления педагогическим работникам МДОУ № 57 длительного отпуска сроком до одного года (**Приложение № 4**), разработанному в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с последующими изменениями, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» с последующими изменениями.

6.21. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск (или часть отпуска) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

VII. Оплата и нормирование труда

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами по согласованию с Профсоюзным комитетом с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными актами РФ и Вологодской области, нормативно-правовыми актами Администрации города Вологды.

7.2. Вопросы оплаты труда учреждения регулируются законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», (с последующими изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 (с изменениями) «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 г. № 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», постановлением Администрации города Вологды от 30 октября 2009 года № 5730 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями), а также иными нормативными актами.

7.3. Оплата труда работников образовательной организации регулируется Положением об оплате труда работников МДОУ № 57, утвержденным руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом (**Приложение № 5**), который включает в себя:

- порядок определения должностных окладов работников образовательной организации;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя организации.

Порядок определения должностных окладов, размеров компенсационных и стимулирующих выплат устанавливается в образовательной организации самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности.

7.4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с нормативными актами, перечисленными в п. 7.2, с учетом:

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

Фонд оплаты труда педагогических работников, специалистов, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала образовательной организации формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации формируется за счет средств муниципального бюджета города Вологды.

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

7.6. Должностной оклад педагогических работников и специалистов формируется в соответствии с постановлением Администрации города Вологды от 30 октября 2009 года № 5730 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» с последующими изменениями.

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

Должностной оклад работников вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с Постановлением Главы города Вологды от 19.10.2009г. № 5459 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования, Управлению физической культуры, массового спорта и молодежи, Управлению культуры и историко-культурного наследия Администрации города Вологды» с последующими изменениями и другими нормативными правовыми актами Администрации города Вологды.

7.7. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам образовательной организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений организаций.

7.8. В образовательной организации применяется почасовая оплата труда при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

7.9. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями) и постановлением Администрации города Вологды от 30 октября 2009 года № 5730 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями).

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

7.11. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения тарификационной комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом. В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

7.12. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда работников МДОУ № 57, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем образовательной организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и Положением об оплате труда работников МДОУ № 57.

7.13. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников образовательной организации 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 Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

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

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом;
- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом, и предельными размерами не ограничивается.

Премиальные выплаты работникам образовательной организации осуществляются в соответствии с Положением о премировании работников МДОУ № 57 (Приложение № 6).

7.15. За счет экономии по фонду оплаты труда работников образовательной организации может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

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

руководителю организации - по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя.

7.16. 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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (ст. 99 ТК РФ).

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 должностного оклада. 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.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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, 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

7.17. Привлечение работников образовательной организации к выполнению особо важных (срочных) работ (мероприятий), не предусмотренных должностными обязанностями допускается с письменного распоряжения работодателя, с письменного согласия работника с оплатой согласно подпункту 4.2.4. Положения о премировании работников МДОУ № 57.

За выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице № 1 раздела 8 коллективного договора, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории.

7.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, при временном закрытии образовательной организации по согласованию с Управлением образования города Вологды.

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.

7.19. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена («10» числа текущего месяца – заработная плата и «25» числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести оплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

7.21. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

7.22. Работодатель предоставляет работникам, участвующим в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективного договора, соглашений по вине работодателя, компенсационные выплаты в размере не менее средней заработной платы работника.

7.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

7.24. 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.

7.25. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

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

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

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая:

36 часов в неделю: старший воспитатель, педагог-психолог,

30 часов в неделю: инструктор по физической культуре;

25 часов в неделю: воспитатель;

24 часа в неделю: музыкальный руководитель;

20 часов в неделю: учитель-логопед, учитель-дефектолог, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

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

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в образовательной организации (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

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

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

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику наставнику за работу с молодыми педагогами;

- определения размеров выплат стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за увеличение объема работ при наполняемости групп свыше нормы;

- дополнительных мер социальной поддержки, направленных на закрепление в сфере образования молодых специалистов и определения размеров выплат стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного молодому педагогу, со стажем педагогической работы до 3 лет по занимаемой должности, аттестованных на СЗД.

7.26. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года N 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ.

7.27. За время работы в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являющиеся для работников рабочим временем, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам.

7.28. Установление и изменение системы 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;
- 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.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8. Стороны договорились, что:

8.1. Аттестация педагогических работников образовательных организаций города Вологды 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, Положением об аттестации педагогических работников МДОУ № 57, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Аттестация руководителя образовательной организации проводится аттестационной комиссией, созданной администрацией города Вологды.

Аттестация заместителей руководителя образовательной организации проводится аттестационной комиссией образовательной организации.

В состав аттестационных комиссий обязательно включаются представители профсоюзных организаций образовательной организации.

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

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. Аттестационная комиссия проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных:

8.5.1. Ведомственными наградами Российской Федерации за последние 5 лет (межаттестационный период):

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

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

- Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»,
- «Народный учитель Российской Федерации»,
- «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»,
- «Заслуженный учитель Российской Федерации».

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

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

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

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

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

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

8.8. В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), награжденных наградами, указанными в подпунктах 8.5.1 – 8.5.4, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью образовательной организации, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем образовательной организации, и согласованное с профсоюзным комитетом.

8.9. 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 установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности установлена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях, указанных в Таблице 1:

Таблица 1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель; тьютор; педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; тьютор; педагог-психолог; воспитатель; педагог дополнительного образования
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа)
Инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре

8.10. 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 деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.11. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) 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, таким работникам, возможно, сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

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

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

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

8.12. 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.

8.13. Работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) 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(с последующими изменениями).

8.14. 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 пункту 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

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

8.16. Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.17. Работодатель обеспечивает бесплатное пользование работниками образовательными, методическими, материально-техническими средствами образовательной организации.

8.18. Работодатель организует в образовательной организации питание работников согласно Положению о порядке питания сотрудников, утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.19. Решение о награждении работников образовательной организации Благодарственным письмом Мэра города Вологды, Благодарностью Мэра города Вологды, Почетной грамотой Мэра города Вологды, Благодарственным письмом Главы города Вологды, Благодарностью Главы города Вологды, Почетной грамотой Главы города Вологды, Губернатора Вологодской области, а также представление работников образовательной организации к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.20. Работодатель освобождает работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной государственной власти в качестве наблюдателя при проведении единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения выхода по месту проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

8.21. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.22. Работодатель осуществляет при наличии свободных денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации и(или) из внебюджетных средств от приносящей доход деятельности выплату дополнительного выходного пособия в размере двух должностных окладов следующим категориям увольняемых работников: всем работникам, уходящим на пенсию по старости.

Дополнительное выходное пособие в размере одного должностного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данной образовательной организации, имеющим стаж работы в образовательной организации свыше 10 лет;

- в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

8.23. Работникам образовательной организации, чьи дети обучаются по дополнительным общеобразовательным, общеразвивающим программам на платной основе, предоставляются льготные условия оплаты в размере 50% от стоимости услуги.

8.24. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.25. Работодатель обеспечивает реализацию программы «Укрепление здоровья на рабочем месте», предоставляя бесплатно работникам спортивный зал и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

8.26. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику (ст. 188 ТК РФ).

8.27. Работодатель предоставляет работникам иные гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель:

9.1.1. При формировании проекта городского бюджета на очередной финансовый год и плановый период вносит предложение в Управление образования о ежегодном выделении средств на обеспечение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательной организацией, в размере не менее 0,2% суммы затрат на работы, услуги на соответствующий календарный год.

9.1.2. Создает безопасные условия труда исходя из оценки факторов производственной и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.1.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда.

9.1.4. Создает службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 223 ТК РФ (если численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, если численность работников не превышает 50 человек, принимается решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности).

9.1.5. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.1.6. Создает условия труда на каждом рабочем месте соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.1.7. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков

осуществляя их регулярный анализ и оценку.

9.1.8. Обеспечивает реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9.1.9. Разрабатывает меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

9.1.10. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.11. Приобретает за счет средств образовательной организации средства индивидуальной защиты и смывающие средства.

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами (Приложение № 2).

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами (Приложение №3).

9.1.12. Организует обучение работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Руководитель организации, председатель (заместители председателя) и члены комиссии по проверке знания требований охраны труда, работники, проводящие инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалист по охране труда, члены комиссии по охране труда, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профсоюзной организации проходят обучение требованиям охраны труда в организации, оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда за счет средств образовательной организации с периодичностью не реже одного раза в 3 года.

9.1.13. Организует контроль состояния условий труда на рабочих местах, соблюдения работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.15. Организует проведение за счет средств образовательной организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а так же обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

9.1.16. Недопускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.17. Предоставляет органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих

полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

9.1.18. Обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.19. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Создает комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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 не менее пяти минимальных заработных плат (МРОТ).

9.1.20. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.1.21. Обеспечивает беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

9.1.22. Обеспечивает выполнение предписаний органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

9.1.23. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.24. Информировывает работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.1.25. Разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по охране труда:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положения о тарификационной, комиссии по заключению коллективного договора;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- графики отпусков;

- графики сменности;
- инструкции по охране труда;
- другие локальные нормативные акты, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Для согласования проекты нормативных правовых актов направляются в профсоюзный комитет с письменным уведомлением.

9.1.26. Рассматривает по согласованию с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда работникам за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы.

9.1.27. Обеспечивает ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

9.1.28. Обеспечивает приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

9.1.29. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.1.30. В целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (с последующими изменениями) и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (с последующими изменениями) организует проведение обязательной вакцинации работников.

9.1.31. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Организует обучение не электротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей.

9.1.32. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом (Приложение № 9).

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

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

9.1.35. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от сумм затрат на работы, услуги в соответствии с требованиями статьи 225 ТК РФ.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использует возможность возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на указанные цели при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

9.2. Профсоюзный комитет:

9.2.1. Осуществляет контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.2.3. Получает информацию от работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

9.2.4. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

9.2.5. Осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.

9.2.6. Способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в образовательной организации.

9.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

9.2.8. Принимает участие в проведении специальной оценки условий труда.

9.2.9. Принимает участие в разработке локальных актов, содержащих нормы трудового права:

- Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации;
- Раздела коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывает приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда;
- иных локальных актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.10. Согласовывает локальные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.2.11. Осуществляет выборы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета, организующего работу и обучение.

Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда имеет право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и, в случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в помещениях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, вносить обязательные для рассмотрения работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

9.2.12. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда, реализации программы «Укрепление здоровья на рабочем месте».

9.2.13. 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, а также:

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

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

X. Гарантии прав членов профсоюза первичной профсоюзной организации

10. Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации, выборного профсоюзного комитета определяются ТК РФ, федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области от 07 июня 2018г. № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, отраслевым Соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2021-2024 годы, Территориальным отраслевым Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором образовательной организации, иными локальными нормативными актами образовательной организации.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Вологодской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, первичной профсоюзной организации, содействовать их деятельности.

Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющего осуществление своих уставных задач. Не препятствовать законной деятельности Профсоюза и не допускать действий (бездействий) по нанесению вреда репутации и авторитету Профсоюза.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного комитета и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников организации по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий Территориального отраслевого соглашений, настоящего коллективного договора, в работе примирительных комиссий, тарификационных и аттестационных комиссий.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей первичной профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективного договора 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 профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В пользование профсоюзному комитету предоставляется помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, отопляемое, электрифицированное, а также оснащенное оргтехникой, средствами связи и необходимыми нормативными правовыми документами.

10.2.7. Безвозмездно предоставлять принадлежащие работодателю здания, сооружения, помещения и другие объекты для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.2.8. Содействовать профсоюзному комитету в использовании сети Интернет для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования посредством предоставления возможности создания вкладки на официальном сайте образовательной организации.

10.2.9. Не препятствовать посещению представителями городской организации Общероссийского Профсоюза образования образовательной организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективным договором и соглашениями прав.

10.2.10. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим и другим вопросам в отношении работников образовательной организации.

10.2.11. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере - 1% заработной платы.

10.2.12. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 0.15 % фонда оплаты труда либо внебюджетного фонда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

10.2.13. Ежемесячно производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы за счет средств работодателя из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере от 15 до 25 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства):

за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации (осуществление руководящей и организационной работы внутри профсоюзной организации, в том числе: составление планов и отчетов, проведение собраний и совещаний, в том числе итоговых, финансовая работа, делопроизводство и др.);

за общественную работу в образовательной организации (участие в социальном партнерстве, работе комиссий, представлении интересов и защита прав работников, организация информационной работы, проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий);

за организацию участия работников во всероссийских, областных и городских социально-значимых массовых мероприятиях (митинги, акции, пикеты, демонстрации, смотры, конкурсы, фестивали).

10.2.14. Работникам образовательной организации, являющимся членами Профсоюза не менее двух лет, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

Работнику в заявлении указать причину увольнения и размер единовременного пособия в количестве двух должностных окладов.

Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

10.3. Работодатель признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников образовательной организации, не освобожденных от основной работы:

10.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного комитета и его заместитель - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.3.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченного профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Предоставлять доплаты уполномоченному Профсоюзу по охране труда для выполнения возложенных обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю из стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.3.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, председателя первичной профсоюзной организации, его заместителя и других членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

10.3.5. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, собраний, созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

10.3.6. Члены профсоюзного комитета, уполномоченный Профсоюза по охране труда, представители первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе комиссий, совместных с работодателем для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

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

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

XI. Обязательства профсоюзного комитета

11. Профсоюзный комитет обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательной организации.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении

квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять Учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

11.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, установленных Положением о Фонде социальной помощи.

11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

От работодателя:
Заведующий МДОУ № 57

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ № 57



А. А. Пелетая
М.П. МДОУ № 57
Адрес: 404000, Волгоградская область, Волжский район, с/пос. «Светлая», д. 15, с. Волжск, 404025
Тел: 73-99-39, факс: 74-28-36
ВЕДОМСТВЕННАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ПРОВЕДЕНА 21.02.2023



Приложение: 3 л. № 19

1. Положение о комиссии по заключению, реализации и организации контроля за выполнением коллективного договора.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Режим рабочего времени.
4. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
5. Положение об оплате труда работников.
6. Положение о премировании работников.
7. Перечень профессий и должностей работников, которым полагается выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий и должностей работников, которым полагается выдача смывающих (обезвреживающих) средств.
9. Соглашение по охране труда.