

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
МДОУ «ДЕТСКИЙ САД №4»
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ
МДОУ «ДЕТСКИЙ САД №4»
на 2023–2025 годы**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано 28.02.2023

Понятия, применяемые в Коллективном договоре.

Работники – работники МДОУ «Детский сад №4»
Работодатели – Администрация МДОУ «Детский сад №4»
Профсоюз – первичная профсоюзная организация МДОУ «Детский сад №4»

Орган Профсоюза - профком первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад №4».

Учреждение образования – МДОУ «Детский сад №4» (далее – Учреждение).

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Конституцией РФ; Трудовым кодексом РФ; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» с учетом отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы и Рязанской области с учетом отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, (далее общероссийское отраслевое соглашение), Регионального соглашения между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022-2024 годы. Районным трёхсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области, Управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области и районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 г. с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, усилению социальной защиты и повышения уровня их жизни и обеспечения стабильной и эффективной деятельности МДОУ «Детский сад №4», находящегося в ведении Управления образования и молодежной политики

администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работников МДОУ «Детский сад №4», Рязанской области.

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

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работники МДОУ «Детский сад №4», в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета первичной Профсоюзной организации.
- работодатель в лице заведующего МДОУ «Детский сад №4».

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения, первичную профсоюзную организацию, которая входит в состав Районного профсоюза.

Пункты Коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Руководитель МДОУ «Детский сад №4» и первичная профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового Кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распределении отдельных социальных льгот и гарантий только для членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в частности со ст.377 Трудового Кодекса РФ.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Первичная профсоюзная организация МДОУ «Детский сад №4» является полномочным представителем работников МДОУ «Детский сад №4» при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальным льготам и компенсации, других вопросов в части их компетенции.

1.4.2. Непосредственно в МДОУ «Детский сад №4» регулирование социально-трудовых отношений между работниками и руководителем осуществляется путем заключения Коллективного договора.

1.4.3. Коллективный договор МДОУ «Детский сад №4» не должен содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников детского сада, установленный трудовым законодательством, областным, отраслевым Соглашением и районным трехсторонним Соглашением.

1.4.4. В Коллективном договоре МДОУ «Детский сад №4» с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусмотрены дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим трехсторонним Соглашением.

1.4.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. 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 РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются Дополнительным Соглашением, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения работодателя, работников МДОУ «Детский сад №4».

Дополнительное соглашение к Коллективному договору подлежит регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области.

1.4.6. Ни одна из сторон, подписавших Коллективный договор, не вправе в течение его срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.4.7. Текст Коллективного договора доводится до всех работников МДОУ «Детский сад №4», а также размещается на официальном сайте детского сада (<http://mdoyds4.caduk.ru>).

1.4.8. Коллективный договор заключен на срок – 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2025 года.

Стороны имеют право 1 раз продлить действие Договора на срок до трех лет.

Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании первичной профсоюзной организации МДОУ

«Детский сад №4» и администрации учреждения.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2025 года.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

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

2.1.1. Участие представителей другой стороны Коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающим социально- трудовые права и интересы работников и предоставлении друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально - трудовые права и интересы работников; проведение взаимных консультаций по социально - экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.1.2. Направлять в пределах своей компетенции по запросу любой из сторон Коллективного договора имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- статистические данные по МДОУ « Детский сад №4», численности воспитанников, работающих;
- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования МДОУ « Детский сад №4»;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы МДОУ « Детский сад №4», условий и охраны труда;
- показатели кадровой обеспеченности;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Администрация МДОУ «Детский сад №4» обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. Разработку и применение нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально- экономические и трудовые права и интересы работников осуществлять по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.2.2. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических и руководящих работников образовательного учреждения Михайловского района Рязанской области на первую и высшую квалификационные категории.

2.2.3. Учитывает при оценке эффективности деятельности МДОУ «Детский сад №4» наличие и реализацию Коллективного договора, социальных программ и проектов.

2.2.4. В Коллективном договоре предусмотрены обязательства по созданию условий для проведения социально- культурной и иной работы в

детском саду в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

2.3. Первичная профсоюзная организация:

2.3.1. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за 3 месяца до окончания действующего.

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МДОУ «Детский сад №4», в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально- трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся.

2.3.3. Оказывает членам Профсоюза и помощь при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Работодателям- методическую и практическую помощь в вопросах принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, подготовки и заключении соглашений и коллективных договоров.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

2.3.5. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключенного Коллективного договора детского сада, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.6. Анализирует поступающие от трудового коллектива и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы учреждения.

3. Обязательства в области экономики и управления МДОУ « Детский сад №4»

3.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

3.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных и районных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.1.2. В установленном порядке обращаться в органы государственной власти Рязанской области для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательного учреждения;
- увеличения норматива расчетной стоимости одного воспитанника при подушевом финансировании;
- своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательного учреждения.

- освобождения образовательного учреждения от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки перечислений им бюджетных средств (за весь период задержки).

3.1.3. В целях реализации принципа государственно-общественного управления образованием представители работников участвуют в работе управляющих, попечительских советов, комиссий по распределению стимулирующей части заработной платы и премий.

3.1.4 Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения.

3.2 МДОУ « Детский сад №4» ежегодно обеспечивает включение в проект районного бюджета на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на:

1) оплату труда работников;

2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации педагогических работников и руководителя образовательного учреждения;

3) проведение обязательных периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

4) капитальный и косметический ремонт;

5) субвенций местному бюджету в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников МДОУ « Детский сад №4», расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий, осуществляемых из местных бюджетов) в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации;

б) отдых и оздоровление работников образования.

4. Трудовые отношения

4.1. **Администрация МДОУ «Детский сад №4»** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

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

4.1.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменений условий трудового договора либо расторжением с ним трудового

договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.3. Руководитель учреждения при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», наименованием должностей иных работников образовательных учреждений в соответствие с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

4.1.4. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год. Воспитатель получает гарантированную рабочую ставку (36 часов в неделю).

4.1.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

4.1.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методического кабинета), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если воспитатели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены

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

4.1.7. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией учреждения с письменного согласия работника. Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

4.2. Стороны договорились, что:

При обоснованном сокращении рабочих мест проведение необходимых мероприятий начинается в конце учебного года.

К массовому высвобождению работников в отрасли относится:

- Ликвидация организации любой организационно- правовой формы с численностью работающих 10 и более человек.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- одинокие матери, имеющие детей до 10-летнего возраста,
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери,
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы и др.

Профсоюзные организации имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления мотивированные предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

4.2.1. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

4.2.2. Дополнительные отпуска предоставляются медицинским работникам образовательных учреждений общего типа продолжительностью 12 рабочих дней, учреждений специального типа для умственно отсталых детей и детей с нарушением психики – 30 рабочих дней (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999 - МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6). При этом основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.2.3. Работникам образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22, постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»

- повару – 7 календарных дней;
- оператору стиральных машин - 7 календарных дней.

Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска бухгалтеру предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж бухгалтерской работы:

Группа должности	Стаж бухгалтерской работы	Продолжительность дополнительного отпуска
Главная должность (главный бухгалтер)	От 1 до 5 лет	8 календарных дней
	От 5 до 10 лет	10 календарных дней
	Свыше 10 лет	12 календарных дней
Ведущая должность (заместитель главного бухгалтера, главный экономист)	От 1 до 5 лет	6 календарных дней
	От 5 до 10 лет	8 календарных дней
	От 10 до 15 лет	10 календарных дней
	Свыше 15 лет	12 календарных дней
Младшая должность (бухгалтер 1 категории, экономист 1катерии)	От 3 до 10 лет	4 календарных дня
	От 10 до 15 лет	6 календарных дней
	Свыше 15 лет	8 календарных дней

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

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

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

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

4.2.7. К массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца представляют соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству высвобождаемых работников.

4.2.8. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; не освобождённые от основной работы председатели первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

4.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

4.3.2. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, учебу профактива по вопросам трудового законодательства и т.д.

4.3.3. Своевременно информировать администрацию МДОУ « Детский сад №4» о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов во вне судебном порядке.

4.3.4. Обеспечивать представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников учреждений.

4.3.5. В целях предупреждения, выявления нарушений норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ежегодно проводить профсоюзные проверки.

5. Оплата труда

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Системы оплаты труда работников МДОУ « Детский сад №4» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трёхсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым

законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, на основе районного трёхстороннего Соглашения между администрацией муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области, Управлением образования и молодёжной политики администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области и районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 г., примерным Положением об оплате труда работников МДОУ « Детский сад №4», утвержденным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

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

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

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

- положений предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников детского сада, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Министерством России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388) (далее- приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности детского сада по реализации программы, присмотру и уходу за

детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основаниями удлиненными и ежегодно дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии законодательством РФ. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.1.3. Положение об оплате труда работников учреждений образования включает в себя:

- размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

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

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

5.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период

его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.1.7. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, сохранять работникам МДОУ « Детский сад №4», участвовавшим в забастовке, заработную плату в полном объеме.

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.1.8. Оплата труда медицинских работников учреждений образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников занятых в соответствующих сферах.

5.1.9. Обеспечить обязательное участие председателя первичной профсоюзной организации в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам, а также в разработке и согласовании формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата.

5.1.10. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в МДОУ « Детский сад №4», включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.1.11. По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательном учреждении.

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

5.2. МДОУ «Детский сад №4» в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

5.2.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и порядке, предусмотренном статьей 372 трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее- Федеральный закон №426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона « О социальной оценке условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасными по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях , предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями (приложение 1):

- старшему повару, повару – 12 % доплаты за вредные условия труда;
- оператору стиральных машин -12 % доплаты за вредные условия труда;
- заведующему хозяйством -12 % доплаты за вредные условия труда (погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную).

5.2.3. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами РФ или претендующих на получение гражданства РФ по программе соотечественников, проводится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.2.4. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

- Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. (ст. 151 ТК РФ)

5.3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.3.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры".

- педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.

5.3.2. Месячная оплата труда работникам выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному

времени в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

5.4. Первичная профсоюзная организация:

5.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, правильностью её исчисления.

5.4.2. Обеспечивает обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с администрацией МДОУ «Детский сад №4».

5.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

Вносить в местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников МДОУ «Детский сад №4».

6.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

6.2. Администрация МДОУ «Детский сад №4» в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

6.2.1. В целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждения, совместно с руководителем учреждения предпринимают следующие меры:

предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца; (в соответствии со ст.180 ТК РФ)

по договоренности сторон предоставляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы в количестве 3 дней на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

6.2.2. Проводит совместно с профсоюзными органами анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита воспитателей, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

6.2.3. Организует систему повышения квалификации педагогических работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности области, Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного органа (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.2.4. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров учреждения в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276.

6.2.5. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более 1 года с момента выхода на работу, в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
 - 2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,
 - 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
 - 4) отпуска до 1 года в соответствии со ст.335 Трудового Кодекса Российской Федерации,
 - 5) в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе, по санитарно-эпидемиологическим основаниям)
 - б) службы в рядах Вооружённых Сил России;
- а также:

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста,

- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

6.2.6. Соблюдает гарантии в компенсации работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняет за ним место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность_ выплачивает командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

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

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

Срок действия пункта 6.2.6. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-

	преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования

Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

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

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в УОиМП. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает Министерство.

6.2.7. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», и другими наградами, утвержденными Министерством образования и науки РФ, Министерством просвещения РФ, как ведомственные.

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призёров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством образования и науки РФ.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от демонстрации ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.7.

6.2.8. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию по той же должности, если срок высшей квалификационной категории истёк по причинам указанным в п. 6.2.6 данного Коллективного договора.

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

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

- по новой должности работникам, имеющим, (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по новой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- гражданам РФ, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории РФ аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- работодателю рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

- работодателю рекомендуется осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3. Стороны признают необходимым рекомендовать администрации:

6.3.1. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксируется в трудовом договоре работника или коллективном договоре.

6.3.2. Включить в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения в связи с :

а) техническим переоснащением и развитием организаций,

б) недостаточностью компетенций в области современных технологий Он-лайн обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

6.4. Стороны согласились совместно продолжить практику проведения районных профессиональных конкурсов «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

6.5. Первичная профсоюзная организация совместно с РК Профсоюза обязуется:

6.5.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

6.5.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации МДОУ «Детский сад №4», сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.5.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей учреждений и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

6.5.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Рекомендовать руководителю учреждения образования, исходя из финансовых возможностей (в том числе путём создания фондов социальной защиты), осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- выплату работникам, в связи с выходом на пенсию (с оформлением пенсий), единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одном учреждении и средним заработком:

- не менее 5 лет стажа- материальную помощь в сумме базового оклада(ставки);

- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков:

- 3 календарных дня за работу без больничного листка в течение года;

-заведующей установить дополнительный отпуск за ненормируемый рабочий день - 3 календарных дня; завхозу - 3 календарных дня;

-бракосочетание- 3 календарных оплачиваемых дня, 2 дня за свой счёт;

- рождение ребёнка – 3 календарных оплачиваемых дня, 2 дня за свой счёт (отцу ребёнка);

- смерть близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена, бабушка, дедушка, сестра, брат) - 3 календарных оплачиваемых дня, 2 дня за свой счёт; проводы в армию сына- 3 календарных оплачиваемых дня.

- единовременную выплату к юбилейным датам:

- всем сотрудникам к 50-летию, 55-летию, 60-летию, 65-летию, 70-летию (женщины); 60-летию, 65-летию, 70-летию (мужчины) – материальную помощь в сумме оклада (проработавшим в сфере образования не менее 5 лет);

- материальную помощь работникам при рождении ребёнка- в сумме базового оклада;

в случае длительного лечения (более двух месяцев) и дорогостоящего лечения - в сумме двух базовых окладов;

- стихийного бедствия- в сумме базового оклада;

- смерти близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена, бабушка, дедушка, сестра, брат) - в сумме базового оклада;

- несчастного случая- в сумме базового оклада;

- материальную помощь в случае смерти работника – в сумме 5000 рублей (родственнику, организатору похорон).

Все выплаты, надбавки по Коллективному договору оплачивать, исходя из фонда оплаты труда учреждения, и начислять их с базового оклада.

Социальные гарантии коллективного договора в части сокращения продолжительности отпуска без сохранения заработной платы по отдельным категориям работников Часть 2 статья 128 ТК РФ:

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- 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 5 календарных дней.

7.1.2. Дети работников МДОУ « Детский сад №4» имеют право на первоочередной прием в дошкольное учреждение, что закрепляется в Коллективном договоре.

7.1.3. Работникам МДОУ «Детский сад №4», получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые.

7.1.4. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников, должности которых указаны в разделе 1 номенклатуры должностей, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или лицами), нуждающимися в длительном лечении, составляет 56 календарных дней.

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам- образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. № 373 должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

7.1.6. Педагогические работники по согласованию после отработки каждые 10 лет имеют право на отпуск сроком до 1 года на основании ст.335 Трудового Кодекса РФ (Положение о годичном отпуске прилагается).

7.2. Первичная профсоюзная организация совместно с РК Профсоюза обязуется:

- оказывать бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

8. Молодёжная политика.

8.1. В целях развития потенциала системы образования района, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

8.1.1. Продолжать совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в образовательных организациях Рязанской области;

- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

8.1.2. В целях выявления и поддержки молодых талантливых педагогических работников продолжить проведение профессионального конкурса « Педагогический дебют», профильной площадки « Старт в профессию» и других мероприятий.

8.1.3. Работодатели в отношении молодых специалистов:

-8.1.3.1. При приеме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливают испытательный срок, определяют норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

-8.1.3.2. Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально- личностного развития.

-8.1.3.3. Информировывают молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

--8.1.3.4. Создают условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

-8.1.3.5. Содействуют их участию в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

8.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

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

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.3. Стороны, в целях защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, договорились:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации (приказом по МДОУ); наставничество признается значимой работой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат ежемесячно - 1 балл.

8.3.1. В целях закрепления молодых педагогов в МДОУ « Детский сад №4» устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. специалистам со средне - специальным образованием; 5000 руб. - специалистам с высшим образованием;

- предоставление единовременной выплаты на хозяйственное обустройство в размере 50 000 рублей выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу (Постановление Администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области от 27.12.2019 г. № 607 п.4.2.);

- повышать профессиональную квалификацию и служебный рост молодых работников (участие в работе МО детского сада, района, семинаров в РИРО, знакомство с методической литературой, участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д.);

- развивать творческую активность молодежи (участие в смотрах художественной самодеятельности, слётах молодых специалистов, взаимодействие с семьями воспитанников и др.);

- активизировать и поддерживать молодежный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную работы (туристические слёты, спортивные праздники);

- обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

8.4. Стороны совместно содействуют;

- активной работе Совета молодых педагогов Михайловского района; созданию и активной работе в районных молодежных комиссиях.

8.5. Администрация МДОУ в пределах своей компетенции:

1. Утверждает список получателей и производит единовременную выплату молодым специалистам в соответствии с Постановлением правительства Рязанской области от 17 апреля 2013г. № 96 «Об утверждении размера, порядка и условий предоставления своевременных выплат молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные учреждения;

2. Утверждает список получателей грантов из числа молодых специалистов общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, в соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области от 5 июня

2013 г. № 146 « Об утверждении Порядка предоставления грантов молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные образовательные организации, расположенные в сельской местности».

3. Способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

4. Привлекает молодёжь для участия в конференциях, слетах, форумах, семинарах по конкретным проблемам молодых педагогов.

9. Охрана труда

В целях, создания здоровых и безопасных условий труда работников, обеспечения безопасности учебного процесса в образовательных учреждениях:

9.1. МДОУ « Детский сад №4» в пределах своей компетенции:

9.1.1. Реализует основные направления государственной политики Михайловского района Рязанской области по охране труда в сфере образования:

Производит регулярный учёт и анализ несчастных случаев на производстве с работниками и воспитанниками, разрабатывает мероприятия по их снижению.

9.1.2. В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников МДОУ « Детский сад №4» в области охраны труда содействует:

За работу уполномоченным по охране труда предоставляется три календарных дня к отпуску.

Предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30).

Проведению смотра конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

9.1.3. Включает главного технического инспектора труда Профсоюза в качестве независимого эксперта в области охраны труда, как обязательного члена комиссии по приёмке в эксплуатацию капитально отремонтированного, реконструированного МДОУ « Детский сад №4», а так же при внедрении новой техники и оборудования.

9.1.4. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в МДОУ « Детский сад №4».

9.1.5. Статья 212 ТК РФ Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды. Специальной обуви и других средств индивидуальной защиты...»;

Пункты 23, 115 типовых норм бесплатной выдачи специальной защиты. Специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и ..., утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н(с примечанием).

Требует от работодателя обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, Приказом Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 г. № 65 (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 № 713), Постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 29.12.1997 г. № 68(в редакции Постановления Минтруда России от 17.12.2001 № 85).

- дворник-костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий- 1 шт., фартук хлопчатобумажный с нагрудником- 1 шт., рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием-6 пар., плащ непромокаемый – 1 на три года, зимой дополнительно: куртка на утепляющей подкладке (по поясам), валенки (по поясам) или сапоги кожаные утепленные (по поясам), галоши на валенки – 1 пара на год.;

- оператор котельной – костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт., костюм для защиты от повышенных температур – 1 шт., перчатки с полимерным покрытием – 12 пар, перчатки для защиты от повышенных температур- 2 пары, щиток защитный лицевой или очки защитные- до износа, каска защитная – 1 шт. на 2 года, средство для индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее – до износа;

- заведующий хозяйством- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт., перчатки с полимерным покрытием - 6 пар;

- оператор стиральных машин – костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт., фартук из полимерных материалов с нагрудником -2 шт., перчатки с полимерным покрытием – 6 пар;

- сторож- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт., сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара, перчатки с полимерным покрытием – 12 пар;

- воспитатель- халат хлопчатобумажный светлый тонов – 1 шт., колпак или косынка хлопчатобумажные – 1 шт.;

- помощник воспитателя - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -1 шт., колпак или косынка хлопчатобумажные – 1 шт.; дополнительно выдать - фартук для раздачи пищи – 1 шт., колпак или косынка хлопчатобумажные – 1 шт., фартук для

мытья посуды – 1 шт., халат хлопчатобумажный специальный (тёмный) для уборки помещений – 1 шт.

- старший повар, повар- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт., фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2 шт., нарукавники из полимерных материалов – до износа, полотенце для рук – 1 шт.;

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт., сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара, перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки с полимерным покрытием – 12 пар, щиток защитный лицевой или очки защитные- до износа, средство для индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее – до износа;

- кухонный рабочий - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт., фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2 шт., нарукавники из полимерных материалов – до износа, перчатки резиновые или из полимерных материалов, полотенце для рук – 1 шт.;

- кастелянша- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт.;

- медицинская сестра – халат хлопчатобумажный (медицинский) – 1 шт., колпак хлопчатобумажный – 1 шт., полотенце- 1 шт., щётка для мытья рук – 1 шт., перчатки резиновые – 2 пары.

9.1.6. Осуществляет контроль работодателем по вопросам обеспечения требований охраны труда.

9.1.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения вызывающих их причин.

9.1.8. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

9.1.9. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в МДОУ « Детский сад №4».

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно- курортное лечение работников , занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров. А также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно- курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно- курортное

лечение работников не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

9.1.10. Проводит медицинский осмотр работников МДОУ « Детский сад №4», обеспечивает их медицинскими книжками и допуском к работе за счёт средств бюджета.

9.1.11. Обеспечивает своевременное извещение руководителем образовательного учреждения (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) органа Профсоюза о несчастных случаях с работниками и включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев главного технического инспектора Профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

9.2. Первичная профсоюзная организация совместно с РК Профсоюза обязуется:

9.2.1. Силами технического инспектора труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь службе охраны труда органов управления образования и ответственным за обеспечение безопасности труда учреждений образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

9.2.2. Участвовать в разработке и согласовывать в установленном порядке муниципальные нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.2.3. Оказывать помощь в проведении обучения руководителя и работников МДОУ « Детский сад №4» требованиям охраны труда.

9.2.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников МДОУ « Детский сад №4» предъявлять работодателю требования о приостановке работ.

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

9.2.6. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

9.2.7. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в учреждении информировать УОиМП.

9.2.8. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами изменений условий труда работников.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, иными Соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором.

10.2 Администрация МДОУ « Детский сад №4»:

- обязана соблюдать права и гарантии Профсоюза, профсоюзной организации и их органов, членов Профсоюза, создавать условия для их деятельности в соответствии с законодательством РФ, соглашениями, Коллективным договором, обязаны соблюдать содействовать его деятельности;

- предоставлять органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги, которые закреплены в коллективном договоре.

- предоставлять органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально- экономическим вопросам.

- не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении МДОУ « Детский сад №4», где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора (в размере 1 %), из заработной платы работников на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации (по их личному заявлению). Перечисление

средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст. 337 Трудового кодекса РФ);

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

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

10.3.1. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов управления образованием, образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), аттестационных комиссий. Комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других комиссий и рабочих групп по вопросам, затрагивающим права и интересы работников образования, а также в составе управляющих советов организаций.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат ежемесячно 1-5 баллов (исходя из нагрузки выполняемой работы).

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

Стимулирующие выплаты полномочным представителям работников в социальном партнерстве, председателям первичных профсоюзных организаций, другим членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденных от основной работы, могут устанавливаться за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение трудовых споров и др.);

- контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов , содержащих нормы трудового права, в подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие

нарушений трудового законодательства работниками и др.) Порядок и размер выплат определяется коллективными договорами, Положениями об оплате труда образовательных организаций.

Председателю ППО выплачивать от 1 до 5 баллов из стимулирующего фонда в зависимости от сложности выполняемой профсоюзной работы. Предоставить к основному отпуску 5 дополнительных дней.

10.5. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и районным (городским) органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.6. Работодатель в обязательном порядке согласовывает с органом Профсоюза:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

- а так же иные положения, определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123, 135 и др.).

10.7. МДОУ « Детский сад №4» содействует деятельности Профсоюза всех уровней, направленной на защиту трудовых прав работников образования.

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

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

10.8.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменения условий труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного

органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций- с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ)

Перевод указанных лиц профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.8.2. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.8.4. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в МДОУ « Детский сад №4» совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

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

11. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная организация МДОУ « Детский сад №4» обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной и исполнительной государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в проведении экспертизы законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников, содействовать их реализации.

11.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов

Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

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

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

11.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации работников (членов профсоюза), профсоюзного актива МДОУ «Детский №4» по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

12.1 Администрация МДОУ «Детский сад №4» в течение 7 дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области (ст. 50 ТК РФ).

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

12.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договорарешаются комиссией МДОУ «Детский сад №4».

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

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

Заведующий МДОУ
« Детский сад №4»

Н.А. Косичкина

«_____»_____2023г.

Коллективный договор обсуждён и принят
на профсоюзном собрании« _____ »
Протокол №

Председатель первичной профсоюзной организации
МДОУ « Детский сад №4»

С Коллективным договором ознакомлены:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ « Детский сад №4»

Т. Н. Кузнецова

«_____»_____2023г.

2023 года

Т. Н. Кузнецова

В коллективном
договоре
проинummerовано,
прошито и
креплено
печатю

88 (восемьдесят
восемь) листов
МДОУ
«Детский
сод. ч.
Сидорова А.А.

