

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КАДУЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА «ДЕТСКИЙ САД № 4 «СОЛНЫШКО»
НА 2022-2025 ГОДЫ**

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Общие положения..... | 2 |
| 2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора | 4 |
| 3. Обязательства в области экономики и управления учреждением | 7 |
| 4. Гарантии обеспечения занятости работников..... | 8 |
| 5. Трудовые отношения..... | 10 |
| 6. Оплата и нормы труда..... | 12 |
| 7. Рабочее время и время отдыха..... | 18 |
| 8. Социальные гарантии, льготы, компенсации..... | 22 |
| 9. Условия и охрана труда. | 26 |
| 10. Гарантии прав членов профсоюза..... | 29 |

Приложения:

| | |
|---|----|
| 1. Положение о комиссии по заключению и реализации коллективного договора ... | 32 |
| 2. Положение о комиссии по социальному страхованию..... | 34 |
| 3. Перечень профессий и должностей работников образовательных организаций, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день..... | 37 |
| 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (СИЗ)..... | 38 |
| 5. Рекомендуемый перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства..... | 39 |
| 6. Соглашение по охране труда на 2023-2025 гг..... | 40 |
| 7. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений..... | 43 |

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кадуйского муниципального района «Детский сад № 4 «Солнышко».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными и региональными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям сферы образования Вологодской области на 2022-2024 годы, Территориальным соглашением по организациям сферы образования Кадуйского района на 2022-2024 годы. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кадуйского муниципального района «Детский сад № 4 «Солнышко» (далее — учреждение), установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Участниками (сторонами) Коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Боричевой С.А. (далее – Профком);

работодатель в лице его представителя – заведующего учреждением Ивановой Е.А. (далее – Работодатель).

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях независимо от членства в профсоюзе. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем при разработке, заключении и изменении Коллективного договора в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.5. Профсоюз, в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации выступает полномочным представителем работников учреждения при разработке, заключении и изменении коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. В случае реорганизации сторон Коллективного договора их права и

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

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно, не позднее 31 января, анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками обсуждаются на общем собрании работников.

1.14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

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

1.16. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.17. 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 не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.18. 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 Российской Федерации.

1.19. 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 органов управления образованием, работодателей, профсоюзных организаций и коллектива Учреждения, подлежат уведомительной регистрации.

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 и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.22. Текст Коллективного договора размещается на информационном стенде и на официальном сайте учреждения в сети Интернет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства **стороны договорились:**

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 учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного характера управления учреждением.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в заседаниях органов управления учреждением, рабочих групп, комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

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

2.1.6. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом.

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

2.1.8. Обращаться к работникам учреждения 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.

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

2.2. Работодатель:

2.2.1. Предоставляет Профкому 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 массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.2. Согласовывает с Профкомом предложения по изменению типа образовательного учреждения, в том числе перехода на автономное учреждение.

2.2.3. Не допускает нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности.

2.2.4. Принимает документы, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников – Профкома:

введение и отмена ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК);

рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст. ст. 82, 373 ТК);

проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК).

привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99 ТК);

определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);

установление режима разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК);

определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст. 112 ТК);

привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113 ТК);

установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков (ст. 116 ТК);

утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК);

принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК).

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);

установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК);

установление порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК);

определение перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
установление размеров повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями (ст. 147 ТК);
установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК);
установление размеров доплат за работу в ночное время (ст. 154 ТК);
применение систем нормирования труда (ст. 159);
принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня профессий и специальностей, форм профессиональной подготовки и переподготовки работников (ст. 196 ТК).
при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК).

2.3. Профсоюз, его первичная организация:

2.3.1. Содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Учреждения.
2.3.2. Вносит предложения Работодателю по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.
2.3.3. Осуществляет представительство и защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза в трудовых спорах с Работодателем.
2.3.4. Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Договором.
2.3.5. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательной организации, содействует в проведении специальной оценки условий труда работников учреждения.

2.4. В целях контроля выполнения Коллективного договора

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

2.4.2. Стороны на равноправной основе создают комиссию по заключению и реализации Коллективного договора, принимают положение о комиссии (Приложение 1) и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.4.3. В период действия Коллективного договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 5-дневный срок.

2.4.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются комиссией по заключению и реализации Коллективного договора.

2.4.5. Отчет о выполнении Коллективного договора рассматривается на общем собрании работников, не реже 1 раза в год, доводится до сведения Кадуйской территориальной (районной) общественной организации Профессионального союза

работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

2.4.7. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств Коллективного договора или решений Комиссии по заключению и реализации Коллективного договора сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Обязательства в области экономики и управления учреждением

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, региональных и муниципальных законов и иных нормативных, правовых актов, направленных на развитие дошкольного образования, социальную защиту работников и воспитанников учреждения, повышение социального статуса работников учреждения.

3.2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы муниципальной власти и управление образования для решения вопросов:

- повышение уровня оплаты труда работников учреждения;
- обеспечение нормативов финансирования расходных потребностей учреждения.

3.3. При формировании муниципального задания добиваться включения в полном объеме расходов на:

3.3.1. проведение мероприятий по обеспечению безопасности и охране труда в учреждении;

3.3.2. проведение специальной оценки условий труда;

3.3.3. обеспечение повышений квалификации и переподготовки работников за счет средств работодателя в соответствии с действующим законодательством;

3.3.4. полное возмещение командировочных расходов педагогических работников и руководителя организации;

3.3.5. проведение периодических медицинских обследований работников учреждения, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму;

3.3.6. предоставление компенсации расходов на оплату содержания жилых помещений, отопления и части освещения педагогическим работникам учреждения;

3.3.7. санаторно-курортное лечение работников учреждения;

3.3.8. оздоровление детей работников учреждения.

3.4. Обеспечивать контроль целевого использования средств, выделяемых учреждению.

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

3.6. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения учреждения педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров.

3.7. Стороны совместно рассматривают вопросы определения потребности учреждения в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда.

3.8. Стороны оказывают помощь молодым специалистам в практической

профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя обязательства:

4,1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4,2. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

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

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

К ним относятся:

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

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

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

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

- 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.

В Коллективном договоре учреждения могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, в том числе не освобожденный от основной работы председатель первичных и территориальной организаций Профсоюза.

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

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Профкому проект

приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

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

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

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

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) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

4.2.6. Не допускается расторжение трудового договора:

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- с работниками предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);

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

- с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступившего на работу по полученной специальности в течение трех лет.

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

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

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

4.2.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности,

квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в образовательной организации.

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

4.2.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профкомом.

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

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

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменной форме на неопределенный срок.

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

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

5.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки

эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

5.5. Работодатели обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей образовательных организаций и их заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

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

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

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

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

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

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

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

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

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

5.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии

(должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

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

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учётом мнения выборного органа Профсоюза и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

6. Оплата и нормы труда

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

6.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа - Профкома.

6.2. Вопросы оплаты труда в Учреждении регулируются законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 22 декабря 2014 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», локальными нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

6.5. Должностной оклад работников учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории, и коэффициента за наличие ученой степени в соответствии с постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями).

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

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

Стороны договорились при установлении оплаты труда педагогическим работникам, закончившим педагогические классы, сохранять размер заработной платы на прежнем уровне при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации.

6.7. В учреждении устанавливаются отраслевой коэффициент к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда работников.

6.8. Размеры коэффициентов уровня образования (см таблицу1).

Таблица 1

| Уровень образования | Размер коэффициента уровня образования |
|--|---|
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист» | 1,25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» | 1,20 |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование | 1,15 |

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня.

6.7.2. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию педагогических работников учреждения (см. таблицу 2)

Таблица 2

| Квалификационные категории | Размеры коэффициентов |
|----------------------------|-----------------------|
| Высшая категория | 1,6 |
| Первая категория | 1,3 |

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

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

6.10. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные решениями Муниципального Собрания Кадуйского муниципального района.

6.11. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится Руководителем Учреждения на основании решения комиссии по социальному страхованию, состав которой избирается общим собранием работников и утверждается Руководителем по согласованию с Профкомом.

6.12. Назначение выплаты за стаж работы производится Работодателем на основании решения комиссии по социальному страхованию (Приложение 2).

6.13. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых заведующим.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается заведующим учреждением по согласованию с Профкомом в соответствии с Коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

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

При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации - Профкомом (принцип прозрачности).

6.15. Работникам учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

6.16.1. Показателями премирования по итогам работы являются:

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

- активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной и (или) региональной системы образования;

- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий),

- активное участие в развитии образовательного учреждения, муниципальной и (или) региональной системы образования;

- многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника при отсутствии дисциплинарных взысканий;

- при выходе работника Учреждения на пенсию по возрасту в размере двух должностных окладов;

- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.16.2. Размер премии устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом по Учреждению.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера. Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

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

Материальная помощь оказывается:

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

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

6.18. За счет не израсходованной части фонда оплаты труда работникам организации – по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом в исключительных случаях оказывается материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

- Работодателю – по решению органов управления образованием, согласованных с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом, на основании

письменного заявления Работодателя.

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

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

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

6.20. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии образовательных организаций по инициативе управления образованием.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.21. Заработная плата в Учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Коллективным договором : 14 числа - заработная плата, 29 числа – аванс, Выплата заработной платы производится путем перечисления на банковскую карту работника через отделение Сбербанка России (по заявлению работника), на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не менее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.23. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется Коллективным договором Учреждения.

6.24. Сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном размере.

6.25. Установление и изменение системы оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;

в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

г) результатов аттестации педагогических работников;

д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

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

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

6.27. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учётом:

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

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

формирование размеров(должностных окладов), ставок заработной платы по одноимённым должностям работников (профессиям рабочих), включённым 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»;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путём применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учётом фактического объёма педагогической работы;

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

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

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 или 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, оговариваемо в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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

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

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

6.28. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребёнка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в порядке, определяемом Коллективным договором.

6.29. Стороны рекомендуют предусматривать в Коллективных договорах следующие положения:

об оплате труда с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице № 3 раздела 8 настоящего Коллективного договора, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

о сохранении за педагогическим работником условий оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, в случаях, предусмотренным п. 8.13 Коллективного договора;

о сохранении за педагогическим работником оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

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

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными

нормативными актами, в том числе Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Для остальных работников и заведующего норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

7.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

7.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

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

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

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

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

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

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

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, 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 производится по письменному распоряжению Работодателя.

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

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

7.11. Рекомендуются при наличии фонда оплаты труда педагогическим работникам предоставлять 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в Учреждении старшим воспитателям, воспитателям.

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

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимся в составе группы комбинированной направленности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.13. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

7.14. 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.

7.15. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 117 ТК РФ. (Приложение 4)

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

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

7.16. Образовательная организация с учётом своих производственных и финансовых возможностей, в том числе средств, поступивших от приносящей доход деятельности, может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления таких отпусков определяются коллективным договором или локальным нормативным актом с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.17. При наличии фонда оплаты труда работникам предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам:

- для сопровождения первоклассников в школу - 1 день;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника -1 день;
- на похороны членов семьи и родителей - 3 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день.

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

7.19. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск предоставляется на основании Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, правила и условия предоставления которого установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 (далее - порядок).

7.20. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, указанным в пункте 7.21 настоящего Соглашения, определяются коллективным договором.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

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

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

8.3. Работникам учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются Руководителем образовательной организации при составлении планов финансово-хозяйственной деятельности расходов на очередной финансовый год

8.4. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276. Аттестация руководителей учреждения проводится аттестационной комиссией Управления образования.

Аттестация заместителей руководителя проводится аттестационной комиссией образовательной организации.

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

8.5. 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 педагогическим работником аттестации в целях подтверждения занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

8.6. Аттестация педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) производится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования.

8.7. При проведении аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных:

8.7.1. Ведомственными наградами Российской Федерации за последние 5 лет:

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

- знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»,
- почетным званием «Ветеран сферы воспитания и образования»,
- нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,

- Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации,
- Благодарностью Министерства просвещения Российской Федерации ,
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,
- Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации,
- Золотым знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации,
- медалью К.Д. Ушинского,
- медалью Л.С. Выготского,
- почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
- нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
- нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»,
- нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;
- нагрудный знак «Почетный наставник»;
- нагрудный знак «За верность профессии»;
- нагрудный знак «Молодость и Профессионализм».

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

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

8.7.3. 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».

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

8.10. Аттестационной комиссии стороны рекомендуют проводить 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.

8.8. Аттестационной комиссии стороны рекомендуют проводить 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.

8.9. В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), награжденных наградами, указанными в подпунктах 8.9.1, 8.9.2, 8.9.3 настоящего Соглашения, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, и согласованное с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности присвоена квалификационная категория;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, в том числе в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или выходом на пенсию;

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

Таблица 3

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), тьютор |

| | |
|--|---|
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель, тьютор, педагог-организатор, педагог дополнительного образования |
| Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре | Инструктор по физической культуре |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог; воспитатель, педагог дополнительного образования, тьютор |
| Учитель музыки, учитель изобразительного искусства образовательного Учреждения, реализующего общеобразовательную программу Учреждения. | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер, педагог дополнительного образования(по профилю деятельности) |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер | инструктор по физической культуре |
| Воспитатель, старший воспитатель | Педагог – организатор, педагог дополнительного образования |
| Методист, старший методист | Воспитатель, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности) |
| Музыкальный руководитель | воспитатель |

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

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

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

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

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

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

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

8.13. 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.

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

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

8.16. 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.

8.17. Представление работников Учреждения к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации осуществляется с учётом мотивированного мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании соответствующих документов.

9. Условия и охрана труда

9.1. Работодатель:

9.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

Содействует использованию образовательными организациями в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

9.1.2. Создает службу по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. В учреждениях с численностью работников менее 50 работников эта обязанность приказом руководителя возлагается на одного из заместителей.

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

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

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

9.1.5. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в Учреждении.

9.1.6. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения, а также обучения и сдачи зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

9.1.7. Обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами (Приложение № 5).

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами (Приложение № 6).

9.1.8. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

9.1.9. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.1.10. Проводит систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывает проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

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

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

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

9.1.15. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают

повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

9.1.16. Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

9.1.17. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.1.18. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.19. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования по охране труда, коллективным договором Учреждения.

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

9.1.21. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору (Приложение № 7).

9.1.22. Содержит в штате учреждения лицо, ответственное за электрохозяйство.

9.2. Профсоюзная организация Учреждения:

9.2.1. Осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда.

9.2.2. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, способствуют формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда, организуют их обучение.

9.2.3. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором , соглашением по охране труда.

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

9.2.5. Разрабатывают раздел коллективного договора «Условия и охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда.

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

9.2.7. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

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

9.2.9. Осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

9.2.10. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

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

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

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

9.3 Стороны коллективного договора обязуются:

9.3.1. Участвовать в семинарах, совещаниях по охране труда для работников образования.

9.3.2. Участвовать в смотрах – конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший коллективный договор», Дней охраны труда, семинаров, выставок по охране труда.

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

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичных организаций Профсоюза определяются ТК РФ, федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, территориальным соглашением по организациям сферы образования Кадуйского муниципального района на 2019-2021 гг, Уставом Профсоюза, коллективным договором Учреждения.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации учреждения, содействовать ее деятельности.

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

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

уполномочившего их на представительство.

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

10.2.5. Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять в пользование первичной профсоюзной организации:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, собраний;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах муниципальных органов управления образования.

10.2.7. Не препятствовать посещению представителями профсоюзной организации учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективным договором и соглашениями прав.

10.2.8. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам.

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

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

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

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

10.2.12. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей – с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

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

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

10.2.14. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых образовательных

организациях совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

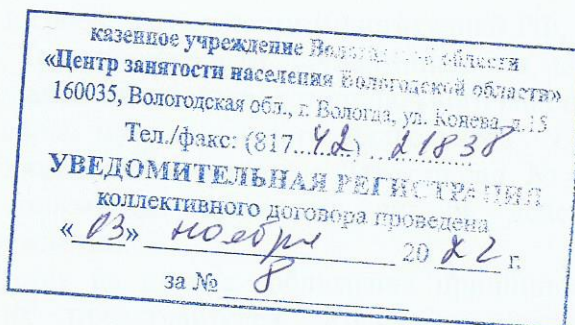
10.2.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учётом положений настоящего соглашения.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад 4 «Солнышко»
Е.А.Иванова
«28» октября 2022

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад 4 «Солнышко»
С.А.Боричева
«28» октября 2022



*Министр инспектор ОЗН по
Каждой семье нужны сильные руки
Вели*
О.В. Мещеряков

**ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по заключению и реализации
Коллективного договора**

1. Общие положения

- 1.1.** Комиссия по заключению и реализации Коллективного договора на 2022-2025 годы (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Кадуйского муниципального района «Детский сад № 4 «Солнышко» (далее - учреждение), созданным сторонами, заключившими договор.
- 1.2.** Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Территориальным соглашением по муниципальным организациям сферы образования Кадуйского муниципального района на 2022-2024 годы, Коллективным договором муниципального дошкольного образовательного учреждения Кадуйского муниципального района « Детский сад № 4 «Солнышко», настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории района и в Учреждении.
- 1.3.** Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии формируется на паритетной основе в количестве шести человек (3 - от работодателя и 3 - от коллектива). Председатель комиссии избирается из числа ее членов.

2. Цели и задачи Комиссии

- 2.1.** Основными целями Комиссии являются:
 - развитие системы социального партнерства;
 - согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в учреждении;
 - регулирование социально-трудовых отношений в учреждении.
- 2.2.** Основными задачами Комиссии являются:
 - ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора на очередной срок;
 - урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Коллективного договора;
 - оказание содействия при разработке и заключении Коллективного договора;
 - недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников учреждения, установленных законодательством о труде, федеральным, региональным, территориальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования, Коллективным трудовым договором;
 - обсуждение проектов нормативных актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в учреждении;
 - изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в учреждениях образования;
 - согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

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

4. Организация деятельности Комиссии

- 4.1.** Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.
- 4.2.** Работу Комиссии организует председатель Комиссии, избираемый Комиссией.
- 4.3.** Председатель Комиссии:
 - обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
 - председательствует на заседаниях Комиссии;
 - утверждает состав рабочих групп;
 - подписывает регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.
- 4.4.** Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Коллективного договора.
- 4.5.** Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.
- 4.6.** На заседаниях Комиссии ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем.
- 4.7.** Протоколы комиссии хранятся в течение 3-х лет.

5. Срок полномочий Комиссии

- 5.1.** Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Коллективного договора. В случае продления действия Коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по социальному страхованию

В соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 101, для осуществления практической работы по социальному страхованию на предприятии, в учреждении, организации образуется комиссия или избирается уполномоченный по социальному страхованию.

Комиссия по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

Настоящее положение разработано в соответствии с Типовым положением о комиссии по социальному страхованию. Настоящее положение регламентирует деятельность комиссии по социальному страхованию (далее - комиссия) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кадуевского муниципального района «Детский сад № 4 «Солнышко» (далее - учреждение).

1. Общие положения

1.1 Комиссия по социальному страхованию образуется в учреждении, зарегистрированном в качестве страхователя в региональном отделении Фонда социального страхования Российской Федерации.

1.2 Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей администрации учреждения и трудового коллектива на общем собрании трудового коллектива.

1.3 Положение о комиссии по социальному страхованию разрабатывается и утверждается на общем собрании работников. Положение о комиссии по социальному страхованию определяет:

- число членов комиссии;
- нормы представительства от администрации и трудового коллектива;
- срок полномочий;
- порядок принятия решений комиссией;
- конкретизирует функции и обязанности комиссии;
- устанавливает дополнительные льготы и гарантии для членов комиссии, в том числе по оплате их труда за счет средств учреждения.

2. Функции комиссии

2.1. Комиссия решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей; осуществляет контроль за их использованием;

- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания, приобретенных за счет средств социального страхования; ведет учет работников и членов их семей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе, лечебном (диетическом) питании.

2.2. Комиссия:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию администрацией учреждения;

- проверяет правильность определения администрацией учреждения права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;

- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией учреждения.

2.3. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования в учреждении, вносит предложения администрации и рассматривает на общем собрании работников вопросы о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

3. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией учреждения, как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) работников учреждения;

- запрашивать у администрации учреждения, органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и выносить соответствующие решения;

- принимать участие в выяснении администрацией учреждения, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;

- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;

- участвовать в разработке планов оздоровления лиц, направляемых в санатории - профилактории данного учреждения;

- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за выдачей листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников учреждения;

- обращаться в региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее страхователя, при возникновении спора между комиссией и администрацией учреждения, а также в случаях неисполнения администрацией учреждения решений комиссии;

- получать в региональном отделении Фонда социального страхования Российской Федерации нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;

- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации

- вносить в региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации предложения по организации работы по социальному страхованию в учреждении;

- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников

учреждения.

3.2. Комиссия обязана:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию учреждения и региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации;
- представлять материалы о работе комиссии по запросам регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации;
- представлять общему собранию трудового коллектива и администрации учреждения отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;
- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников учреждения по вопросам социального страхования.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Комиссия избирается на срок от 1 до 3-х лет. Члены комиссии могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением общего собрания трудового коллектива, в том числе по представлению отделения Фонда.

4.2. Из числа членов комиссии большинством голосов избирается председатель комиссии.

4.3. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Решения комиссии по социальному страхованию оформляются протоколом.

4.4. Порядок организации работы комиссии устанавливается Положением о комиссии по социальному страхованию учреждения (п. 1.3 настоящего Положения).

4.5. На время выполнения обязанностей членов комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, работникам может гарантироваться сохранение места работы и среднего заработка.

4.6. По решению регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации членам комиссии может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

5. Контроль за работой комиссии и обжалование её решений

5.1. Контроль за работой комиссии осуществляет региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации.

5.2. Решения комиссии могут быть обжалованы в региональном отделении Фонда социального страхования Российской Федерации.

Приложение 3
к Коллективному договору на 2022-2025гг

Перечень
профессий и должностей работников образовательных организаций, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

| | Наименование профессии, должности | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях | Продолжительность рабочего дня в часах |
|-----------------|--|--|--|
| Общие профессии | | | |
| 1 | Повар, постоянно работающий у плиты | Не менее 7 | 40 часов |
| 2. | Шеф- повар, постоянно работающий у плиты | Не менее 7 | 40 часов |

Приложение 4
к Коллективному договору на 2022-2025гг

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

| № п./п. | Наименование профессий | Наименование санодержды, санобуви и санпринадлежностей | Срок носки в месяцах | Основание |
|---------|------------------------------------|--|--|---|
| 1. | Воспитатель дошкольного учреждения | Халат светлого тона хлопчатобумажный | 1 шт. | п.19.6, СанПиН 2.4.1.3049-13 |
| 2. | Младший воспитатель | Халат светлого тона хлопчатобумажный Дополнительно: - для раздачи пищи- фартук, колпак или косынка; -для мытья посуды-фартук; -для уборки пола специальный (темный) халат. | 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. | п.п. 19.6, 19.8, СанПиН 2.4.1.3049-13 |
| 3 | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 171 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| 4 | повар , шеф-повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п.122 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа | |

Приложение 5
к Коллективному договору на 2022-2025гг

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

| № п/п | Профессия или должность | Наименование работ и производственных факторов | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 месяц (гр.) |
|-------|-----------------------------|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Уборщик служебных помещений | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств | Защитные средства (средства гидрофобного действия) | 100 мл. |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств. | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 2. | Младший воспитатель | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| | | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии. | 100 мл. |
| 3. | Повар, шеф-повар | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы при повышении требований к стерильности рук | Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл. |
| | | Работа с водой, водными растворами (предусмотренные технологией) | Регенерирующий, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |

**СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2023-2025 гг.**

| № п/п | Содержание мероприятия | Сроки выполнения | | | Ответственный |
|------------------------------------|--|--|--|--|---|
| | | 3 | 2024 | 2025 | |
| 1 | 2 | 2023год | 2024 | 2025 | 4 |
| Организационные мероприятия | | | | | |
| 1. | Организация комиссий по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией. | Январь | Январь | Январь | Заведующий, профком |
| 2. | Организация обучения, проверки знаний, инструктажа по охране труда работников ДОУ. | В течение года, февраль, сентябрь | - | - | Заведующий, заведующий по ХЧ |
| 3. | Разработка, издание (размножение) инструкций и других локальных документов по охране труда. | По мере необходимости | По мере необходимости | По мере необходимости | Заведующий, комиссия по охране труда, профком |
| 4. | Организация уголка по охране труда, приобретение для него необходимых наглядных пособий литературы и т.п.. | В течение года, по мере необходимости | В течение года, по мере необходимости | В течение года, по мере необходимости | Лицо, ответственное за охрану труда |
| 5 | Вводный инструктаж | Все вновь устраивающиеся на работу | Все вновь устраивающиеся на работу | Все вновь устраивающиеся на работу | Заведующий |
| 6 | Первичный инструктаж на рабочем месте | Лицо, ответственное за охрану труда | Лицо, ответственное за охрану | Лицо, ответственное за охрану | Заведующий |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|
| | | | труда | труда | |
| 7 | Повторный инструктаж | По программе первичного инструктажа , 1 раз в 6 месяцев | По программе первичного инструктажа , 1 раз в 6 месяцев | По программе первичного инструктажа , 1 раз в 6 месяцев | |
| 8 | Целевой инструктаж | При выполнении разовых работ | При выполнении разовых работ | При выполнении разовых работ | Ответственный за мероприятия |
| 9 | Внеплановый инструктаж | По мере необходимости | По мере необходимости | По мере необходимости | Лицо, назначенное приказом заведующего |
| 10 | Специальная оценка условий труда | | | январь 2023 | Заведующий |
| Технические мероприятия | | | | | |
| 1. | Ремонт зданий, сооружений, помещений с целью выполнения нормативных санитарных требований, норм и правил. | Июнь-август | Июнь-август | Июнь-август | Заведующий, зав. по ХЧ |
| 2. | Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистемы здания на соответствие безопасной эксплуатации | Февраль | Февраль | Февраль | По договору, испытательная электро лаборатория |
| 3. | Установка осветительной арматуры, искусственного освещения, естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению | По мере необходимости | По мере необходимости | По мере необходимости | Заведующий, заведующий по АХЧ |
| Лечебно-профилактические мероприятия | | | | | |
| 1. | Организация медицинского осмотра работников. | В течение года | В течение года | В течение года | Заведующий, работники |
| 2. | Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава | В течение года | В течение года | В течение года | Заведующий |

| | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---|
| | РФ | | | | |
| Мероприятия по обеспечению СИЗ | | | | | |
| 1. | Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами | В течение года | В течение года | В течение года | заведующий по ХЧ |
| Мероприятия по пожарной безопасности | | | | | |
| 1. | Разработка, инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями на основе Правил пожарной безопасности | В течение года | В течение года | В течение года | Заведующий, лицо, ответственное за обеспечение пожарной безопасности |
| 2. | Обеспечение учреждения знаками безопасности, первичными средствами пожаротушения (проверка и заправка огнетушителей) | В течение года, по мере необходимости и | В течение года, по мере необходимости | В течение года, по мере необходимости | заведующий по АХЧ, лицо, ответственное за обеспечение пожарной безопасности |
| 3. | Контроль за содержанием запасных эвакуационных выходов | В течение года | В течение года | В течение года | Лицо, ответственное за обеспечение пожарной безопасности |

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

I. Общие положения

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

1.2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБДОУ «Детский сад № 4 «Солнышко» (далее соответственно - Комиссия, организация) создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения.

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

1.4. Настоящее Положение, изменения в Положение могут быть внесены только с учётом мнения Совета учреждения, а также по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

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

II. Порядок создания и работы Комиссии

2.1. Комиссия создается приказом заведующего организацией из равного числа представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трёх) человек от каждой стороны.

2.2. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно Советом учреждения (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

2.3. Срок полномочий Комиссии - три года.

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

- 1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из её состава;
- 2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;
- 3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

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

2.6. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

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

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

2.9. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) распределение обязанностей между членами Комиссии;
- 2) утверждение повестки заседаний Комиссии;
- 3) созыв заседаний Комиссии;
- 4) председательство на заседаниях Комиссии;
- 5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;
- 6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

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

2.10. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) координация работы членов Комиссии;
- 2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
- 3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

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

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

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

- 3) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
- 4) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 41 настоящего Положения;
- 5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:

- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
- 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии своё мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;
- 5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- 6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

2.11. Члены Комиссии обязаны:

- 1) участвовать в заседаниях Комиссии;
- 2) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;
- 3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;
- 4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

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

III. Функции и полномочия Комиссии

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

- 1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:
 - а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;
 - б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;
 - в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
- 2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника**;
- 3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;
- 4) рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

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

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

- 1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;
- 2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;
- 3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;
- 4) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;
- 5) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

IV. Регламент работы Комиссии

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

нарушения.

4.2. В заявлении указываются:

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

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

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

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

5) требования заявителя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

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

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

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

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

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

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

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

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