



РЕСПУБЛИКА КРИМ
МИНИСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,
вул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙЙ
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

09.02.2024 № 7.2-19/277

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 22
«Росинка» муниципального
образования городской округ
Ялта Республики Крым

Щербака ул., 27, г. Ялта,
Республика Крым, 298607

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что: Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Росинка» муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым на 2024-2027 годы.

Зарегистрированы 9 февраля 2024 года.

Регистрационный номер: 188

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

Д.А. Стадник

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 3
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 22 «РОСИНКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
на 2024-2027 годы

г. Ялта

От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 22



С.Ф. Мальцева

«02» февраля 2024г.

От работников:
Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ № 22

И.Р. Савопуло

«02» февраля 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 22 «РОСИНКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ на 2024-2027 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Центре занятости населения _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Вступает в силу «02» февраля 2024 г.
Срок действия с «02» февраля 2024 г. по «02» февраля 2027 г.

г. Ялта

Настоящий Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 22 «Росинка» муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым и направлен на регулирование трудовых отношений, расширение социально-экономических льгот и гарантий, координацию деятельности сторон Коллективного договора по вопросам социального партнерства.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор на 2024-2027 годы заключен между Работодателем и полномочным представителем наемных работников (далее – Стороны) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22 «Росинка» муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым (далее-ДОУ).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности ДОУ.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – Совета трудового коллектива МБДОУ № 22 (далее - СТК) в лице председателя Совета трудового коллектива Савопуло Ирины Рэмовны;
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Мальцевой Светланы Федоровны (далее – работодатель).

Коллективный договор является правовым актом социального партнерства, который регулирует трудовые отношения, социально-экономические вопросы, касающиеся интересов работников ДОУ.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам ДОУ. Социально-экономические льготы и компенсации, которые предусмотрены коллективным договором, не могут быть ниже уровня, установленного законодательством и Соглашением между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4.2. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор ДОУ не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

В коллективном договоре ДОУ с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не

более трех лет.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.4.5. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.6. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует до 02 февраля 2027 года.

1.4.7. Коллективный договор может быть расторгнут или изменен только по взаимной договоренности Сторон. Предложения одной из Сторон являются обязательными для рассмотрения другой Стороной, решение по ним принимается в 7-дневный срок.

1.4.8. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания Коллективного договора (изменений) подает его на уведомительную регистрацию.

1.4.9. Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте ДОУ.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН

2.1. Руководитель:

2.1.1. Принимает в рамках своих полномочий меры по безусловному выполнению норм законодательства об образовании, социально-экономических гарантий, прав и интересов работников и обучающихся, недопущению их приостановления и отмены.

2.1.2. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности ДОУ и контроль за его использованием в рамках своих полномочий.

2.1.3. Периодически рассматривает на совещаниях вопросы соблюдения положений трудового законодательства и других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые взаимоотношения в ДОУ.

2.1.4. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических и научно-педагогических работников организаций посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2. Совет трудового коллектива:

2.2.1. Обеспечивает участие представителей СТК в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.2.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда работников.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей СТК в проведении аттестации педагогических и научно-педагогических работников.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ДООУ

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ДООУ и необходимость улучшения положения его работников, **Стороны договорились:**

3.2. Способствовать повышению качества образования в ДООУ, результативной деятельности образовательной организации.

3.3. В целях развития социального партнерства **стороны обязуются:**

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

3.3.2. Обеспечивать участие представителей сторон при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; мероприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников и лиц, которые обучаются, взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.3.3. Содействовать упреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремиться к разрешению путем совместных консультаций, переговоров.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников ДООУ, обеспечить заблаговременное о них информирование СТК для учета мнения СТК и положений Коллективного договора.

3.4.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа ДООУ в работе коллегиальных органов управления ДООУ (попечительский, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава ДООУ, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности ДООУ в целом.

3.4.3. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации вовлеченность работников организации в социально - партнерские отношения, отсутствие мотивированных обращений работников по вопросам нарушения их трудовых прав и гарантий.

3.4.4. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с советом трудового коллектива.

3.5. **Стороны считают** приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;
- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- установление выплат молодым специалистам из числа педагогических работников на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, отраслевым постановлением Совета министров Республики Крым по оплате труда, муниципальными нормативными правовыми актами;

3.6. **Стороны** договорились о проведении совместной работы, направленной на устранение избыточной отчетности образовательных организаций и заполняемой педагогическими работниками, а также на исключение излишней регламентации образовательного процесса в части требований к учебно-методическому обеспечению образовательных программ всех уровней.

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями органов исполнительной власти по снижению отчетности.

3.7. **Совет трудового коллектива обязуется:**

- обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДООУ, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. **Стороны подтверждают, что:**

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Крым, настоящим, коллективным договором.

4.1.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками ДООУ заключается на неопределенный срок в письменной форме.

4.1.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.1.4. Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев, оговоренных законодательством считать такими, которые заключены на неопределенный срок.

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

4.1.6. **Работодатель** в соответствии 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 (для вновь принятых работников) или дополнительного соглашения к трудовым договорам (с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателями), 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), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления их выплаты.

4.1.7. **Работодатель** обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Увольнение педагогических и научно-педагогических работников в связи с сокращением объема работы не допускается до окончания учебного года.

4.1.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.9. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

4.1.10. **Работодатель** обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение в труде.

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

- при заключении трудовых договоров упорядочить вопросы, связанные с рабочим временем при переводе работников на дистанционный режим работы.

4.2. Работодатель обязуется:

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

а) совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

в) работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

г) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

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

4.4. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим

и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванного чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

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

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящаяся ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих, в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).

Совет трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

V. ОПЛАТА ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда **Работодатель и СТК** исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается в ДОУ коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, Администрации города Ялта с учетом положений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2. Работодатель с участием совета трудового коллектива:

5.2.1. Разрабатывают локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, в том числе положение об оплате труда работников организации.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации урегулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

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

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками. Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера), не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

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

- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;

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

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

- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленных Правительствами Российской Федерации, Республики Крым;

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

5.2.3. При разработке и утверждении в учреждениях 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 всего учреждения, 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 советом трудового коллектива (принцип прозрачности).

5.2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.5. ДОУ учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.2.6. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в это время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения совета трудового коллектива, трудовым договором.

5.2.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации - гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.2.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.2.10. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за оплату, в пределах фонда оплаты труда, привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору.

5.2.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 21 число текущего месяца (аванс за текущий месяц) и 7 число следующего месяца (зарплата за отчетный месяц). Установить следующие соотношения частей заработной платы: аванс- 40%, зарплата - 60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2.12. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

5.2.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.2.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.2.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.2.16. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2.17. Сверхурочную работу оплачивается не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

5.2.18. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

- в размере – (но не менее 2/3) средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);
- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ).

5.2.19. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.2.20. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

5.2.21. Работодатель по согласованию с СТК определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст.160 ТК РФ).

5.2.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.2.23. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ДОУ.

5.2.24. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ДОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.3. Стороны договорились:

- определять размер заработной платы за первую половину месяца коллективным договором, согласованным с советом трудового коллектива, но не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника;

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

- об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего Союза ССР или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.);

- об учете квалификационной категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

- о рассмотрении аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности,

которые подтверждены руководителем организации и согласованы с советом трудового коллектива;

- о принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена;

- о предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

- а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего Союза ССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

- обеспечивать компенсацию потери части заработной платы в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству;

- своевременно проводить индексацию денежных доходов работников в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги в соответствии с действующим законодательством;

- предусматривать выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным знаками отличия в отрасли образования и науки Российской Федерации, Украины, Республики Крым, а также победителям конкурсов, а также победителям республиканских этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства;

- устанавливать педагогическим работникам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку во время тарификации на соответствующий учебный год не менее 1 ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передавать другим педагогическим работникам. После окончания отпуска обеспечивать педагогических работников нагрузкой, установленной при тарификации на начало учебного года;

- принимать меры для обеспечения педагогических работников педагогической нагрузкой в объеме не менее ставки заработной платы;

- предусматривать выплаты стимулирующего характера работникам дошкольных образовательных организаций при оценке качества труда - за реализацию здоровьесберегающих технологий и стабильность посещаемости воспитанниками дошкольной организации не менее 80% от списочного состава;

5.4. Стороны считают необходимым:

5.4.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в ДОУ, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателю информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

5.4.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.4.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников ДОУ для определения размера стимулирующих выплат.

5.4.4. Осуществлять единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, в том числе к профессиональным праздникам (День Учителя, День Воспитателя и др.), за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности. Данное премирование производится в пределах средств, предусмотренных на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год). Случаи и порядок указанных выплат устанавливаются в локальном нормативном акте.

5.4.5. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

- превышение наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

5.4.6. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда **стороны совместно** вырабатывают предложения по:

- повышению уровня реального содержания заработной платы работников ДОУ, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в муниципальных учреждениях в объеме, не ниже показателя инфляции в предшествующем году, в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

5.4.7. Выплачивать заработную плату в случае, когда день ее выплаты совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, накануне.

5.4.8. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения 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 объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.4.9. Формировать оплату труда работников с учетом правовых позиций, изложенных в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации: № 38-П (от 7 декабря 2017 г.), № 26-П (от 28 июня 2018 г.), № 17-П (от 11 апреля 2019 г.) и № 40-П (от 16 декабря 2019 г.).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

5.4.10. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не может превышать 40 процентов фонда оплаты труда.

5.4.11. Стороны считают необходимым применять при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список» в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

- обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также обязательных стимулирующих выплат;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

5.4.12. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре ДОО возможность установления стимулирующих выплат работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию в создании условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий в ДОО;

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.5. Совет трудового коллектива обязуется:

5.5.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением в ДОО о труде, в частности выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроков ее выплаты, а также своевременным внесением изменений и дополнений в Коллективный договор.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОО определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством просвещения России, Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Совет трудового коллектива обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством просвещения России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Законом Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06 июля 2015г. №131-ЗРК и другими нормативными правовыми актами Республики Крым, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, на не обязательное присутствие в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

- недопущение перерывов («окон») в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными Министерством образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения СТК, трудовым договором.

6.1.4. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций

и их заместителей осуществляется в соответствии с новым постановлением Правительства Российской Федерации (подготовлено Минобрнауки России 13.06.2023г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». (вступает в силу с 1 марта 2024 г.).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

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

Работодатель с учетом мнения СТК утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и СТК.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, 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. При переносе отпуска по указанным причинам закрепить преимущество работника в праве выборе новой даты начала отпуска.

6.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт

35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию СТК. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.8. ДОУ с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

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

6.1.10. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации).

6.1.11. Предоставлять педагогическим работникам ДООУ по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка 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 непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

При наличии средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, возможна частичная оплата данного отпуска, присоединение данного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, продление отпуска на основании листка нетрудоспособности, выданному работнику в период его нахождения в длительном отпуске, которые определяются коллективным договором.

6.1.12. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения СТК до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.1.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

6.1.14. Стороны предлагают учитывать при применении положений, предусмотренных в приложении № 1 к действующему приказу № 1601, следующее:

- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3-2.7, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 2.5, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

- при выполнении педагогом учебной нагрузки с его письменного согласия в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого педагога с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки педагогу устанавливается на период замены временного отсутствующего педагогического работника;

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. Периоды, на протяжении которых в ДООУ не проходит учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими, не зависящими от работников обстоятельствами, считать рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники привлекаются к учебно-воспитательной, организационно-методической, организационно-педагогической работе в соответствии с приказом руководителя в порядке, предусмотренном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

В период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

6.3.2. Режим выполнения организационной, методической, научной работы регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами организации образования, программами, индивидуальными планами работ как непосредственно в организации образования, так и за его пределами.

6.3.3. О предоставлении работникам ДООУ дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;
- бракосочетания детей работников – один календарный день;
- бракосочетания работника – три календарных дня;
- похорон близких родственников – три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – один календарный день;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.4. Совет трудового коллектива обязуется:

6.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

6.4.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

Стороны подтверждают, что:

– условия труда работников ДООУ, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в Трудовом кодексе РФ, Законе Республики Крым от 28 февраля 2022 г. 263–ЗРК/2022 «О внесении изменений в Закон

Республики Крым «Об охране труда в Республике Крым», иных нормативных правовых актах;

- в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника;

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировать СТК о несчастных случаях, произошедших на производстве, причинах несчастных случаев, выделении ДОУ денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности ДОУ и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых ДОУ.

7.1.4. Содействует организации обучения и проверки знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет средств работодателя, в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

7.1.5. Приостанавливает частично или полностью деятельность ДОУ при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

7.1.6. Содействует организации и проведению технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.7. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание ДОУ.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с определяемым ежегодно федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Финансовое обеспечение указанных мероприятий осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

7.1.8. Создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.9. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426–ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.10. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком или равноценными продуктами, лечебно–профилактическим питанием, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.12. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.1.13. Обеспечивает обучение персонала (работников) по вопросам электробезопасности с прохождением проверки знаний и получением соответствующей группы по электробезопасности.

7.1.14. Обеспечивает проведение инструктажей по охране труда работников образования, содержащих, в том числе, вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа.

7.1.15. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998г. № 125–ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.16. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно–бытовое и лечебно–профилактическое обслуживание работников.

7.1.17. По результатам специальной оценки условий труда пересматривает размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

7.1.18. Устанавливает с учетом мнения СТК и своего финансово-экономического положения перечни бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, по сравнению с типовыми нормами, установленными Правительством Российской Федерации.

7.1.19. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, использованию средств индивидуальной защиты и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда».

7.1.20. Обеспечивает расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (ссадин, кровоподтеков, ушибов мягких тканей, поверхностных ран и других повреждения), полученных работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.21. Обеспечивает доступ работников к актуальным редакциям комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. Совет трудового коллектива:

7.2.1. Принимает участие в разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов в сфере образования, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

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

7.2.3. Осуществляет проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями по охране труда.

Направляет своего представителя для участия в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с работником ДОУ.

7.2.4. Содействует реализации права работника на сохранение за ним 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.

7.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.2.6. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц ДОУ о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

7.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.8. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

7.2.9. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

7.2.10. Рассматривает на собраниях трудового коллектива вопросы состояния охраны труда и производственного травматизма в ДОУ.

7.2.11. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области содействия занятости населения, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала ДОУ, создавать необходимые безопасные и комфортные условия труда для работников ДОУ.

Определять формы поощрения и общественного признания достижений работников ДОУ, осуществляющих образовательную деятельность, за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в отрасли образования.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению учитывать мотивированное мнение СТК.

8.1.3. Информировать СТК не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников с их экономическим обоснованием и планом мероприятий по обеспечению занятости работников. Трехмесячный период используется для принятия мер, направленных на снижение уровня сокращения численности работников.

8.2. Стороны считают, что:

8.2.1. При подготовке и проведении аттестации Стороны гарантируют работникам ДОУ предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8.2.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссии, самостоятельно сформированной ДОУ, в состав которых в обязательном порядке включается представитель совета трудового коллектива.

8.2.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Республики Крым, педагогических работников муниципальных образовательных организаций и частных организаций осуществляется аттестационной комиссией, сформированной Министерством, включая представителей Крымской республиканской организации Профсоюза.

8.2.4. Установление первой и высшей квалификационных категорий педагогическим работникам осуществляется на основании показателей их профессиональной деятельности, предусмотренных пунктами 35 и 36 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минпросвещения РФ от 24.03.2023 г. №196 (далее – *Приказ Минпросвещения РФ №196*), исключая требование предоставления в обязательном порядке педагогическими работниками дополнительных материалов.

8.2.5. Для педагогических работников, которым были установлены квалификационные категории до вступления в силу Приказа Минпросвещения РФ №196, действуют следующие нормы:

- об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- по истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 (два) года в случаях его:
 - 1) временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
 - 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
 - 3) нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
 - 4) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных периодов,

объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – не менее чем на 6 месяцев;

5) нахождения в длительном отпуске в соответствии подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

б) осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

- в случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 2-х лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

8.2.6. Педагогическим работникам, имеющим (имевшим) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами Центрального Совета Профсоюза может быть установлена высшая квалификационная категория.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами Центрального Совета Профсоюза может быть установлена первая квалификационная категория.

Указанной в пункте 8.2.6 льготной формой проведения аттестации педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

8.2.7. Победителям и лауреатам республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации или победителям и лауреатам республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог–психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие), имеющим (имевшим) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию, по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория на основании представленных материалов.

Победителям и лауреатам республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации или победителям и лауреатам республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог–психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие), по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория на основании представленных материалов.

Указанной в настоящем пункте льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

8.2.8. Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства просвещения Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование», имеющим (имевшим) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию, по личному заявлению и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена высшая квалификационная категория.

Указанной в настоящем пункте льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

8.2.9. Педагогическим работникам, которые являются в течение не менее трех лет подряд экспертами:

- республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежи;

Каждой из указанных форм работы в качестве эксперта педагогический работник может воспользоваться только один раз.

8.2.10. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре ДОО возможность установления стимулирующих выплат педагогическим работникам, являющимся экспертами республиканской аттестационной комиссии Министерства.

8.2.11. Квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных Коллективным договором.

Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает руководитель образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник по должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Основанием для принятия решения об учете имеющейся квалификационной категории при оплате за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, является письменное заявление работника.

В случаях, не предусмотренных настоящим Коллективным договором, вопрос о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при работе по должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, рассматривается аттестационной комиссией Министерства на основании письменного заявления работника и письменного представления руководителя образовательного учреждения, в котором работник работает в должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Во всех случаях, когда квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, аттестация работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится только по окончании срока действия квалификационной категории (для педагогических работников, которым были установлены квалификационные категории до вступления в силу Приказа Минпросвещения РФ №196).

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

8.3.2. При проведении структурных преобразований в ДОО не допускают массовых сокращений работников.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений развития ДОУ принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава ДОУ;
- снижению текучести кадров в ДОУ;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и СТК о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.4.2. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в ДОУ, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в ДОУ, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

8.4.3. Содействовать реализации комплекса образовательных мероприятий по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, в том числе по непрерывному повышению их профессионального мастерства.

8.5. Работодатель обязуется:

- сохранение прав, льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством и коллективными договорами работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, уменьшением педагогической нагрузки, в случаях сокращения длительности рабочего времени на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органов службы занятости не менее чем за 2 месяца;

- определить порядок получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- создать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- не допускать увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- создавать условия по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

9.1. ДОО самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.2. В целях социальной защиты работников отрасли **стороны договорились:**

- предоставлять работникам ДОО свободных дней по следующим причинам:
- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников - в день последнего звонка;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал;
- предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст. 116 ТК РФ);

- выплату работникам ДОО при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере должностного оклада. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда;

- получение работниками ДОО материальной помощи на оздоровление в размере не менее должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда образовательной организации;

9.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

9.3.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов и средней заработной платы как это установлено трудовым законодательством.

9.3.2. Производят освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.3.3. В случае перевода педагогических работников, руководителей образовательных организаций и их заместителей на временный дистанционный (удаленный) и комбинированный режим работы, вызванный санитарно-эпидемиологическими, климатическими, техногенными или другими, независящими от работников обстоятельствами, осуществляют компенсационную выплату за использование ими личного оборудования, иных технических средств и материалов. Конкретные случаи, порядок и размер данных выплат устанавливаются в локальном нормативном акте.

9.4. Стороны договорились:

- 9.4.1. Содействовать обеспечению соблюдения действующего законодательства:
- в сфере трудовых отношений;
 - при обеспечении социальных гарантий и льгот работникам ДОУ и пенсионерам, которые ранее работали в ДОУ.

Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ДОУ, учитывать мнение СТК в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.1.2. Не препятствовать представителям СТК в посещении рабочих мест, на которых работают работники ДОУ, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав в порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Предоставлять СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения в течение 14 календарных дней.

10.1.4. Безвозмездно предоставлять СТК помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.1.5. Предоставлять СТК в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

10.1.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности СТК.

10.1.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в СТК.

10.1.8. Привлекать представителей СТК для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

Взаимодействие работодателя с выборным представительным органом работников организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения представительного органа работников (СТК) ;

10.1.9. Председателю СТК предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией ДОУ и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы.

10.2. С учетом мнения *представительного органа работников* (СТК) производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ));

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);

- распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

- перечень оснований представления материальной помощи, средств на лечение работников и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение расписания НОД (ст.100 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ) (График отпусков);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- заключение Соглашения по охране труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

10.3. *С учетом мотивированного мнения* **СТК** производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

10.4. *По согласованию с* **СТК** организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

10.5. *С предварительного согласия СТК* производится:

– увольнение по инициативе работодателя члена СТК, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

– снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

10.6. Члены СТК включаются в состав комиссий ДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.7. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации СТК.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ (СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА)

11. Совет трудового коллектива обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников ДОУ социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

11.3. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда и других.

11.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

11.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.7. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам спец. оценки работников.

11.8. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

11.9. Представлять и защищать трудовые права работников ДОУ в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

11.11. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

11.14. Информировать работников ДОУ о своей работе.

11.15. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

11.16. Содействовать оздоровлению детей работников ДОУ.

11.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ДОУ.

ХП. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями.

12.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением данного коллективного договора. Не реже двух раз в год анализируют и обобщают ход выполнения коллективного договора и принимают дополнительные меры по его реализации.

12.3. Информация о выполнении настоящего договора систематически доводится до сведения работников ДОУ.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.5. Соглашение подписано в двух идентичных экземплярах, которые хранятся у каждой из Сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:	От работников:
Заведующий МБДОУ № 22	Председатель Совета трудового коллектива МБДОУ № 22
 С.Ф.Мальцева	 И.Р.Савопуло
 «02» февраля 2024г.	« 02» февраля 2024г.

Приложения к Коллективному договору МБДОУ № 22 на 2024-2027 гг.:

- Приложение № 1 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами
- Приложение № 2 Перечень профессий и должностей в МБДОУ №22, которым в соответствии с Типовыми нормами предоставляется бесплатная выдача смывающих и(или) обезвреживающих средств
- Приложение № 3 Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам МБДОУ № 22
- Приложение № 4 Список профессий и должностей работников, занятых на работах с ненормированным рабочим днем *(для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска);*
- Приложение № 5 Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях
- Приложение № 6 Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(для установления им доплат за неблагоприятные условия труда)*
- Приложение № 7 Соглашение по охране труда на 2024 – 2027 г.г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ № 22

№ п/п	Наименование должности	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание	Срок носки в месяцах
1	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	до износа
2	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.23 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации От 09.12.2014 №997н «Об утверждении	до износа
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт.	Типовых норм бесплатной выдачи специальной	до износа

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (далее по тексту – Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н)	24 мес.
		Перчатки с полимерным покрытием,	6 пар		до износа
3	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 32 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	до износа

		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		до износа
		Халат хлопчатобумажный	1 шт.	СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи»	до износа
		Косынка хлопчатобумажная	1 шт.		
6	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 48 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	до износа
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект		до износа
7	Помощник воспитателя	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		до износа

	Помощник воспитателя			СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи»	
		Для получения и раздачи пищи			
		Фартук хлопчатобумажный	1 шт.		до износа
		Косынка хлопчатобумажная	1 шт.		до износа
		Для мытья посуды			
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный		до износа
		Для уборки помещений			
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		до износа
		8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт
Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	до износа			
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный	до износа			

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		до износа
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 135 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	до износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		24 мес.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар		до износа
		Щиток защитный лицевой или	1		до износа
		Очки защитные			до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее			до износа
10	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 122 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	до износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		до износа
		Нарукавники из полимерных материалов	2		до износа

		Халат хлопчатобумажный	1 шт.	СанПиН 2.4.1.3049-13	до износа
		Косынка хлопчатобумажная	1 шт.		до износа
11	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 21 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	до износа
		Нарукавники из полимерных материалов	2		до износа
		Перчатки см полимерным покрытием	6 пар		до износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		до износа
12	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 163 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	до износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		24 мес.
13	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 171 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №	до износа

		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	997н	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		до износа

Перечень
профессий и должностей в МБДОУ №22, которым в
соответствии с Типовыми нормами предоставляется бесплатная выдача
сmyвающих и(или) обезвреживающих средств

1. Уборщик служебных помещений
2. Кухонный рабочий
3. Повар
4. Помощник воспитателя
5. Машинист по стирке белья
6. Дворник

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств
работникам МБДОУ № 22**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ	Норма выдачи на одного работника в месяц	Пункт типовых норм	Наименование должности
1	Защитные средства: Средства для защиты от биологически вредных факторов (укусов насекомых)	Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых	200 мл	п. 6	1.Дворник
2	Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легко-смываемыми загрязнениями	200 г мыло туалетное или 250 г жидкие смывающие средства в дозирующих устройствах Пользоваться Смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях	п. 7	1.Кухонный рабочий 2.Дворник 3.Помощник воспитателя 4.Повар 5.Машинист по стирке белья
3	Регенерирующие, восстанавливающие средства: кремы, эмульсии	Работы с водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл	п.10	. 1.Кухонный рабочий 2.Дворник 3.Помощник воспитателя 4.Повар 5.Машинист по стирке белья

Виды и норма смывающих и (или) обезвреживающих средств и нормы их выдачи на одного работника указаны в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12. 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или)обезвреживающими средствами» с изменениями и дополнениями от 7 февраля 2013 г., 20 февраля 2014г., 23 ноября 2017г.

**Список профессий и должностей работников, занятых на работах с
ненормированным рабочим днем**
(для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)

Согласно ст. 119 ТК РФ установить работникам МБДОУ № 22 дополнительный отпуск по следующим профессиям за ненормированный рабочий день.

№ п/п	Профессия (должность)	Дополнительные отпуска
		За ненормированный рабочий день
1	Заведующий	3
2	Заместитель заведующего по АХР	3

**Оплата труда педагогических работников
с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по
должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а
также в других случаях**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель - логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

**Список профессий и должностей работников, занятых на работах
с вредными и (или) опасными условиями труд
(для установления им доплат за неблагоприятные условия труда)**

Согласно ст.147 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.
(в ред. Федерального Закона от 28.12.2013г. № 421-ФЗ)

№ п/п	Профессия (должность)	Оплата труда в повышенном размере
		За вредные условия труда
1	Машинист по стирке белья	4%
2	Повар	4%
3	Помощник воспитателя	4%
4	Кухонный рабочий	4%
5	Уборщик служебных помещений	4%

Приложение № 7

к Коллективному договору МБДОУ № 22
на 2024 – 2027 годы

**Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа
(Совета трудового коллектива) на 2024 – 2027 г.г.**

	Содержание мероприятий и работ	Единиц а учета	Кол- во	Стоимо сть (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
I	Организационные мероприятия						
1.	Проведение общих собраний коллектива				Ежегодно	Заведующий, председатель СТК	
2.	Проведение с работниками, вновь поступающими на работу, переведенными на другое место работы инструктажа по охране труда, охране жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастного случая, действиям в ЧС.				В течение года	специалист по ОТ, заместитель заведующего по АХР	
3.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда вновь поступающих работников, руководителя ОУ, членов комиссии по охране труда и ответственных за охрану труда в ОУ в соответствии с требованиями ГОСТ				Ежегодно	Заведующий, специалист по ОТ	
4.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением работниками дошкольного учреждения требований, правил и инструкций по охране труда на рабочем месте.				Ежегодно	Заведующий, специалист по ОТ	

5.	Проведение специальной оценки условий труда					Заведующий, специалист по ОТ	
6.	Изменение в паспорте антитеррористической защищенности				По мере необходимости	Заведующий	
7.	Организация работы комиссии по ОТ				Ежегодно	Заведующий, специалист по ОТ	
8.	Внесение изменений в паспорт безопасности				По мере необходимости	Заведующий	
9.	Организация и проведение административно-общественного контроля по ОТ				Ежегодно	Заведующий, зам. заведующего по АХР, специалист по ОТ	
10.	Пересмотр инструкций по охране труда.				2024-2027г.г.	Заведующий, специалист по ОТ	
11.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам				По мере необходимости	Заведующий, специалист по ОТ	
II	Технические мероприятия						
1.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации				Ежегодно	Зам. зав. по АХР	
2.	Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения, своевременное устранение неисправностей, проверка теплосчетчиков				Ежегодно	Зам. зав. по АХР	
3.	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры.				Ежегодно	Зам. зав. по АХР	
4.	Обслуживание системы видеонаблюдения				В течение года	Зам. зав. по АХР	

5.	Внедрение или модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током				По мере необходимости	Заведующий, зам. заведующего по АХР	
	Проверка отопительных и вентиляционных систем в помещениях ДОУ для создания нормального теплового режима и микроклимата				2024-2027 г.г.	Заведующий, зам. заведующего по АХР	
6.	Приобретение мягкого инвентаря				Ежегодно	Заведующий, зам. заведующего по АХР	
7.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях				По мере необходимости	Зам. заведующего по АХР	
8.	Замена битой посуды				Ежегодно	Зам. заведующего по АХР	
III	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
1.	Выполнение СП 3.1/2.4.3598-20, СП 2.4.3648-20, СанПин 1.2.3685-21				Постоянно	Зам. заведующего по АХР	
2.	Оборудование аптек первой медицинской помощи в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2020 г. № 1331н				Постоянно	Зам. заведующего по АХР	
3.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников (Приказ Минздравмедпрома России от 14.03.1996 г. № 90)				Регулярно в соответствии с графиком	Зам. заведующего по АХР	
4.	Выполнение предписаний Роспотрбнадзора				2024-2027 г.	Заведующий, Зам. зав. по АХР	
5.	Приобретение масок и дезинфицирующих средств на эпид. период				Ежегодно	Зам. заведующего по АХР	
6.	Дезинфекция, дератизация, противоклещевая обработка				В течение года	Зам. заведующего по АХР	
7.	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:				2024-2027 г.	Заведующий, председатель СТК, зам. заведующего по АХР	

	- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий; - приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;						
IV	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты						
1.	Обеспечение работников ДОУ, занятых на работах в особых температурных условиях и связанных с загрязнением, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты				В течение года	Заведующий, зам. заведующего по АХР	
2.	Обеспечение работников мылом и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами				Постоянно	Заведующий, зам. заведующего по АХР	
3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током: своевременное приобретение и замена диэлектрических перчаток, ковриков, инструментов с изолирующими ручками				По мере необходимости	Заведующий, зам. заведующего по АХР	
V	Мероприятия по пожарной безопасности						
1.	Обслуживание АПС				Ежегодно	Зам. зав. по АХР	
2.	Общеобъектная инструкция о мерах пожарной безопасности для ДОУ				Ежегодно	Зам. заведующего по АХР	
3.	Организация обучения сотрудников ДОУ и воспитанников мерам обеспечения пожарной безопасности.				По графику	Зам. заведующего по АХР	
4.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и воспитанников				Ежегодно	Зам. зав. по АХР	
5.	Проверка и замена огнетушителей				По мере необходимости	Зам. зав. по АХР	
6.	Обеспечение журналами регистрации вводного, на рабочем месте противопожарных инструктажей, учета первичных средств пожаротушения				По мере необходимости	Заведующий, специалист по ОТ	

Всего прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 52 листов

Заведующий МБДОУ № 22



 С.Ф. Мальцева