

Председатель профсоюза ТМБ
«Центр развития ребёнка –
детский сад «Белоснежка»

22.05.2023

Заведующий ТМБ ДОУ «Центр
развития ребёнка – детский сад
«Белоснежка»

22.05.2023



г. Дудинка, 2023

Приложение №1
к Коллективному договору
ТМБ ДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад
«Белоснежка» на 2023-2024 годы

**Состав двусторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений**

№ п/п	ФИО	Должность
1.	Попова Елена Анатольевна	Заведующий
2.	Вахрушева Марина Геннадьевна	Старший воспитатель
3.	Романова Оксана Владимировна	Воспитатель, председатель Профсоюза ДОУ
4.	Куштова Наталья Гасанханова	Воспитатель, уполномоченный по охране труда

От работников:

Председатель профсоюза ТМБ
«Центр развития ребёнка – детский
сад «Белоснежка»

О.В. Романова

22.05.2023

От работодателя:

Заведующий ТМБ ДОУ «Центр
развития ребёнка – детский сад
«Белоснежка»

Е.А. Попова

22.05.2023



Приложение №2
к Коллективному договору
ТМБ ДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад
«Белоснежка» на 2023-2024 годы

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, ДСЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физической культуре.

От работников:
Председатель профсоюза ТМБ
«Центр развития ребёнка – детский сад «Белоснежка»

О.В.Романова
22.05.2023

От работодателя:

Заведующий ТМБ ДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад «Белоснежка»

Е.А.Попова



Приложение №3
к Коллективному договору
ТМБ ДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад
«Белоснежка» на 2023-2024 годы

**Перечень профессий работников,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
1.	Заведующий ДОУ	3
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	3
3.	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	3
4.	Неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации	3
5.	Заведующий хозяйством	3
6.	Заведующий производством (шеф-повар)	2

От работников:
Председатель профсоюза ТМБ
«Центр развития ребёнка – детский
сад «Белоснежка»

9044 О.В.Романова
22.05.2023



От работодателя:
Заведующий ТМБ ДОУ «Центр
развития ребёнка – детский сад
«Белоснежка»

25 Е.А.Попова
05.2023

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
15.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.32	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
16.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.163	1 шт.	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год

От работников:

Председатель профсоюза ТМБ
«Центр развития ребёнка – детский сад «Белоснежка»

Подпись О.В.Романова
22.05.2023



От работодателя:

Заведующий ТМБ ДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад «Белоснежка»

Подпись Е.А.Попова
22.05.2023

От работников:

Председатель профсоюза ТМБ
ДОУ «Центр развития ребёнка –
детский сад «Белоснежка»

_____. О.В.Романова
_____.2023

От работодателя:

Заведующий ТМБ ДОУ «Центр
развития ребёнка – детский сад
«Белоснежка»

_____. Е.А.Попова
_____.2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ТАЙМЫРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДУДИНСКИЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА – ДЕТСКИЙ САД
«БЕЛОСНЕЖКА»

на 2023-2024 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации 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 Таймырского муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Дудинский центр развития ребёнка - детский сад «Белоснежка» (далее - ДОУ).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ДОУ, устанавливающим условия оплаты труда работников учреждения, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для ДОУ.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);

Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение в сфере образования в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе на 2022-2024 годы.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

работники ДОУ (далее – работники), в лице их полномочного представителя первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз), Романовой Оксаны Владимировны;

работодатель – администрация ДОУ, в лице заведующего Поповой Елены Анатольевны, действующего на основании Устава.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников ДОУ.

Работодатель и Профсоюз могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не

являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Работодатель признаёт Профсоюз в качестве представителя интересов работников, с правом ведения переговоров от имени работников по всем вопросам исполнения настоящего Коллективного договора, на основании представленного документального подтверждения полномочий лиц, представляющих интересы работников.

1.7. Стороны договорились о том, что:

1.7.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в ДООУ заключаются Коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

В коллективном договоре ДООУ с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

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

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

Представители сторон Коллективного договора, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению нового Коллективного договора, внесению изменений в действующий Коллективный договор или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного в установленном порядке Коллективный договор в новой редакции или изменений в

действующий Коллективный договор, а также виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.9. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до 31 декабря 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 15 апреля 2024 года.

1.10. Коллективный договор составлен в трёх экземплярах: по одному экземпляру – ДОУ, Профсоюзу и Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

1.11. После уведомительной регистрации текст Коллективного договора и изменения к нему размещается на сайте ДОУ.

II. Обязательства сторон Коллективного договора и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ДОУ и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности ДОУ, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», государственной программы Красноярского края «Развитие образования».

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в конкурсах профессионального мастерства, городских фестивалей и смотров.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Информировывает Профсоюз о реализации государственных (муниципальных) программ, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.2. Принимает меры по обеспечению уровня оплаты труда отдельных категорий работников ДОУ не ниже достигнутого в целях обеспечения выполнения в организациях сферы образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и по запросу направляет в Профсоюз соответствующую информацию.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его официальным запросам информацию о численности, составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые, профессиональные права и интересы работников организаций.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социально - трудовые, профессиональные и иные права и интересы работников, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий в сфере образования.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных и коллективных, социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников ДОУ, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.4. Содействует предотвращению в ДОО коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

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

2.3.6. Выражает мнение по проектам нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников ДОО в области оплаты труда, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования. Направляет замечания и предложения руководителю ДОО.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюза:
в проведении специальной оценки условий труда работников;
в аттестации педагогических работников.

III. Развитие социального партнерства и участие Профсоюза в управлении ДОО

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двухсторонняя комиссия), являющейся органом социального партнерства на уровне ДОО, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора (не реже одного раза в год).

Двухсторонняя комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Коллективного договора.

Состав двухсторонней комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия Сторон, полномочности их

представителей согласно **приложению № 1** к настоящему Коллективному договору.

Двухсторонняя комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Коллективного договора.

3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.1.4. Содействовать осуществлению в ДООУ в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с Профсоюзом.

3.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.6. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации ДООУ принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Способствовать обеспечению реализации права представителей Профсоюза участвовать в управлении ДООУ по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающие права и законные интересы работников.

3.3. Профсоюз по мере необходимости проводит мониторинг соблюдения ДООУ норм трудового законодательства, положений Коллективного договора по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.4. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности ДООУ учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие коллективного договора, участие в конкурсах по социальному партнерству).

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

проведение работы с молодыми специалистами с целью закрепления их в ДООУ;

содействие их профессиональному и карьерному росту;

внедрение в ДООУ форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности учреждения;

развитие творческой активности молодежи, обеспечение ее правовой и социальной защищенности;

активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.6. Стороны договорились обеспечивать следующие меры социальной поддержки работникам из числа молодёжи:

закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в ДООУ;

устанавливать надбавки к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, Коллективным договором или локальными нормативными актами в пределах общего фонда оплаты труда;

обеспечивать гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Коллективного договора.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками ДООУ заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, других соглашений, устава и иных локальных актов ДООУ.

4.1.3. Работодатель с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником ДООУ при введении эффективного

контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный 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);

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

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

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

4.1.5. Руководитель ДОО, его заместитель и другие работники ДОО помимо основной работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу в группах, при наличии вакансии, которая не считается совместительством. В дополнительном соглашении к трудовому договору указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется с учетом мнения Профсоюза и при условии, если педагоги, для которых ДОО является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ДОО, правилами внутреннего

трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами ДОО, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

4.2.2. 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, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей.

4.2.3. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников ДОО пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Красноярскому краю.

4.3. Работодатель и Профсоюз договорились:

4.3.1. Обеспечивать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной производительности труда и квалификации:

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет;

работников предпенсионного возраста;

работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что;

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников ДОО регулируется положением об оплате труда работников, которое разрабатывается с участием Профсоюза.

В положении об оплате труда работников ДОО предусматривается регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы;

исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников

с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

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;

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

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

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

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ДОО.

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

размер вознаграждения работника определяется 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 результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с Профсоюзом (принцип прозрачности).

5.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности – со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в ДООУ, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

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

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

5.1.4. Положение об оплате труда работников ДООУ разрабатывается с учетом принципов организации и осуществления оплаты труда, предусмотренных законами края о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных организаций.

5.1.5. Работодатель с учетом мнения Профсоюза в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

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 № 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 № 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.

5.1.6. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.7. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Выплата заработной платы работникам ДОУ осуществляется не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

за первую половину месяца – 23-го числа текущего месяца;

за вторую половину месяца (окончательный расчет за отработанный месяц) – 8-го числа месяца, следующего за расчетным.

5.2.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работодатель сохраняет заработную плату за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, в полном размере.

5.2.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.2.4. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.2.5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ДООУ в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются ДООУ по согласованию с Профсоюзом и регулируются Положением об оплате труда.

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

5.3.1. Специалистам, впервые окончившим одну из организаций - высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с ДООУ, либо продолжающим работу в ДООУ, устанавливается персональная выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

5.3.2. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности) ДООУ по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми в группах либо в целом по ДООУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, оплата производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным основаниям.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Проводить мониторинг установленных в ДООУ систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников организаций.

Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию,

установлению систем оплаты труда, нормированию труда.

5.5. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, порядком проведения аттестации педагогических работников ДООУ, порядком установления выплат стимулирующего характера.

5.6. Стороны предусмотрели следующие положения:

5.6.1. Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, в случаях, предусмотренных в **Приложении № 2** к настоящему Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.6.2. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение N 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях") - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, - не более чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) 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 при ликвидации ДООУ, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не более чем на 6 месяцев.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. 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 действующим законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОО определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

Работодатель и Профсоюз разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в ДОО в соответствии с действующим законодательством.

6.1.3. Привлечение работников ДОО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с письменного согласия работника и с учётом мнения Профсоюза по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и 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 локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором.

6.1.4. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, определен **Приложением № 3** к настоящему Коллективному договору.

6.1.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть

предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, иными федеральными законами.

6.1.7. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи с использованием льготного проезда к месту проведения отпуска и обратно – по фактически затраченному времени, но не более трех дней.

6.1.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя ДООУ, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (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 за работником закрепляется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам ДОУ, 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 исчислении компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 № 169).

6.1.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей этих работников и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определен **приложением № 3** к настоящему Коллективному договору.

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

6.1.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 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.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.1.12. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.1.13. Педагогические работники ДОО не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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 учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно Коллективным договором определяются иными локальными актами.

VII. Условия и охрана труда

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

7.2. Работодатель:

7.2.1. В рамках своих полномочий принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативной правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в ДОО в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования.

7.2.3. Обеспечивает за счет средств ДОУ обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на: проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2.5. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и воспитанниками в ДОУ. Представляет информацию в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, их порядок и нормы выдачи определен **приложением № 4** к данному Коллективному договору.

7.2.7. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

7.2.8. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.2.9. Организует:

проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим в ДОУ;

проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требованиям охраны труда.

7.2.10. Организует санитарно-бытовое обслуживание работников ДООУ в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.11. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в ДООУ, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.3.3. Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в ДООУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями по охране труда.

7.3.5. Обеспечивает участие технических, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в ДООУ.

7.3.6. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в работе комиссии по готовности ДООУ к началу учебного года.

7.4. С целью улучшения работы по **пожарной безопасности**:

7.4.1. Руководитель организует деятельность в отношении:

выполнения предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

обеспечения ДООУ нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей,

индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

разработки схем и инструкций по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

7.4.2. Руководитель контролирует работу ответственного по пожарной безопасности, который:

доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, педагогических работников и сотрудников ДОУ;

организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

организует и проводит в ДОУ изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений учреждения»;

готовит инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ на складах ДОУ в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений;

организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданию ДОУ).

готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в помещениях ДОУ (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Руководитель:

8.1.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала ДОУ, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников ДОУ.

8.1.2. Информировует Профсоюз не менее чем за 3 (три) месяца о проектах решений, влекущих возможные массовые увольнения работников

ДОУ, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации ДОУ, сокращении численности или штата работников ДОУ Профсоюз представляет и защищает права и интересы работников ДОУ по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи трудоустройства молодым специалистам.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников ДОУ.

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;

снижению текучести кадров в ДОУ, повышению уровня их квалификации;

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.3.4. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников ДОУ и методики ее проведения.

8.3.5. Стороны считают, что педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, указанной в графе 1 приложения №2 к настоящему Коллективному договору не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности указанной в графе 2 приложения №2 к настоящему Коллективному договору, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ДОУ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а также в случае ликвидации ДОУ.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация ДОУ с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией ДОУ либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней.

8.4.2. В целях содействия реализации указа Губернатора Красноярского края от 13.10.2017 № 258-уг «Об утверждении Концепции развития инклюзивного образования в Красноярском крае на 2017-2025 годы» считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.4.3. Содействовать и оказывать методическую помощь при участии в конкурсах профессионального мастерства, городских фестивалей и смотров.

8.4.4. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Работники ДОУ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края.

9.2. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с Профсоюзом предоставляет работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

9.3. Стороны согласились:

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

9.3.2. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам ДООУ в следующих размерах:

возмещение расходов по бронированию и найму жилых помещений (кроме тех случаев, когда работнику предоставляется бесплатное жилое помещение) осуществляется в размере документально подтвержденных фактических расходов, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

9.4. Работодатель обеспечивает:

9.4.1. Оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно согласно действующему законодательству, правовым актам муниципального района.

9.4.2. Выплату единовременной материальной помощи работникам учреждения в связи:

с бракосочетанием;

с рождением ребенка;

с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);

со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью Работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье Работника.

Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей.

В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

при погребении без вывоза тела – в размере 10 000 рублей;

при необходимости вывоза тела – в размере 20 000 рублей.

Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из физического ущерба нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем ДОУ с участием представителей Профсоюза на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

Единовременная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

9.5. Стороны признают необходимым:

9.5.1. Обеспечение переселения из районов Крайнего Севера в другие регионы Российской Федерации желающих работников из числа инвалидов и пенсионеров ДОУ в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

9.5.2. Обеспечение служебным жильем работников ДОУ, не имеющих жилья в собственности, в соответствии с действующим законодательством и правовыми актами муниципального района.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и

реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, иных соглашений, устава ДОУ, Коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профсоюза в ДОУ.

10.2.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профсоюзу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их официальным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ДОУ, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с лицевого счета ДОУ в размере 1% на расчетный счет Профсоюза. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

10.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников ДОУ о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в ДОУ, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) Профсоюза ДОУ - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, профсоюзные инспекторы труда, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от неё на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

10.4. Стороны договорились производить оплату труда руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности за счет средств работодателя в размерах, установленных положением об оплате труда ДОУ при установлении стимулирующих выплат по критерию «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива».

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора

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

Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет двухсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в порядке, установленном Сторонами Коллективного договора.

11.2. Двухсторонняя комиссия ежегодно разрабатывает и утверждает план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается Профсоюзом и доводится до сведения работников ДОУ.

11.4. 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 Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Приложение №1
к Коллективному договору
ТМБ ДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад
«Белоснежка» на 2023-2024 годы

Состав двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

№ п/п	ФИО	Должность
1.	Попова Елена Анатольевна	Заведующий
2.	Вахрушева Марина Геннадьевна	Старший воспитатель
3.	Романова Оксана Владимировна	Воспитатель, председатель Профсоюза ДОУ
4.	Куштова Наталья Гасанханова	Воспитатель, уполномоченный по охране труда

От работников:

Председатель профсоюза ТМБ
ДОУ «Центр развития ребёнка –
детский сад «Белоснежка»

_____ О.В.Романова
_____._____.2023

От работодателя:

Заведующий ТМБ ДОУ «Центр
развития ребёнка – детский сад
«Белоснежка»

_____ Е.А.Попова
_____._____.2023

Приложение №2
к Коллективному договору
ТМБ ДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад
«Белоснежка» на 2023-2024 годы

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, ДСЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физической культуре.

От работников:

Председатель профсоюза ТМБ
ДОУ «Центр развития ребёнка –
детский сад «Белоснежка»

_____. О.В.Романова
_____.2023

От работодателя:

Заведующий ТМБ ДОУ «Центр
развития ребёнка – детский сад
«Белоснежка»

_____. Е.А.Попова
_____.2023

Приложение №3
к Коллективному договору
ТМБ ДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад
«Белоснежка» на 2023-2024 годы

**Перечень профессий работников,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
1.	Заведующий ДОУ	3
2.	Заместитель заведующего по административно–хозяйственной работе	3
3.	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	3
4.	Неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации	3
5.	Заведующий хозяйством	3
6.	Заведующий производством (шеф-повар)	2

От работников:
Председатель профсоюза ТМБ
ДОУ «Центр развития ребёнка –
детский сад «Белоснежка»
_____. О.В.Романова
_____.2023

От работодателя:
Заведующий ТМБ ДОУ «Центр
развития ребёнка – детский сад
«Белоснежка»
_____. Е.А.Попова
_____.2023

Приложение № 4

к Коллективному договору
ТМБ ДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад
«Белоснежка» на 2023-2024 годы

**Перечень
номенклатуры, норм, сроков обеспечения работников специальной
одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной
защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Ссылка на ТОН	Нормы выдачи на год	Срок носки
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	п. 3.1.9 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	2	1 год
2.	Помощник воспитателя	Перчатки с полимерным покрытием	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		2	1 год
		Фартук для раздачи пищи	п. 3.1.9 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	2	1 год
		Колпак или косынка для раздачи пищи		2	1 год
		Фартук для мытья посуды		2	1 год
		Отдельный халат для уборки помещений		2	1 год
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.23	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год

		<i>Зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	по поясам
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	1,5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
4.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.49	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
5.	Кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.60	1 комплект	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
6.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.48	1	1 год
7.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.122	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Фартук	п. 3.4 СанПиН организации питания	2	1 год
		Головной убор		2	1 год

8.	Шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.122	1	1 год
		Головной убор	п. 3.4 СанПиН организации питания	2	1 год
9.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар	1 год
10.	Уборщик служебных помещений бассейна	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
11.	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.115	1 комплект	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		дежурные	
12.	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.21	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	1 год
		<i>Зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	1,5 года

		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	1,5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
		<i>При погрузке - выгрузке продовольственного сырья дополнительно:</i> Халат хлопчатобумажный	п. 3.14 СанПиН организации питания	2	1 год
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.135	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
		<i>Зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	1,5 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	1,5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
14.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.148	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
15.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.32	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
16.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.163	1 шт.	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год

От работников:

Председатель профсоюза ТМБ ДОУ
«Центр развития ребёнка – детский сад «Белоснежка»

_____._____.2023 О.В.Романова

От работодателя:

Заведующий ТМБ ДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад «Белоснежка»

_____._____.2023 Е.А.Попова