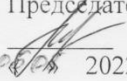
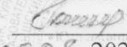
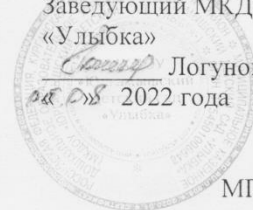


Принято
Общее собрание работников
МКДОУ «Улыбка»
Протокол № 3 от 10.05.2022 года

От работников
Председатель ПК
 Мендиярова О.И.
2022 года

От работодателя
Заведующий МКДОУ
«Улыбка»
 Логунова Е.А.
2022 года



МП

Коллективный договор
Между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
«Юргамышский детский сад «Улыбка»
на 2022-2025 годы

п.Юргамыш*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны и работниками Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Юргамышский детский сад «Улыбка», сокращённое наименование МКДОУ «Улыбка», (далее МКДОУ), с другой стороны, именуемые в дальнейшем «сторонами».

Представителем работодателя является руководитель учреждения - заведующая Логунова Елена Александровна, в дальнейшем - «работодатель».

Полномочным представителем работников, членов трудового коллектива, является первичная профсоюзная организация, которая поручает профсоюзному комитету представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, разработке и заключении коллективного договора, при решении трудовых, профессиональных и социально-экономических и других вопросов социальной защищённости коллектива и отдельных работников (в дальнейшем - «профсоюзный комитет»).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в образовательном учреждении, а также определяет взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Курганской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МКДОУ.

Целью коллективного договора является обеспечение социального партнерства, выработка и проведение согласованной социально-трудовой политики, представление с учётом финансовых возможностей МКДОУ дополнительных льготных социально-трудовых условий по сравнению с нормами и положениями, установленными действующим законодательством.

Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников недействительны и не подлежат применению.

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников МКДОУ.

1.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих изменения или дополнения, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работодателя и коллектива МКДОУ.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.8. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных

переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. В целях развития социального партнёрства, стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий, обеспечению постоянного (не реже двух раз в год контроля за ходом выполнения коллективного договора и предоставлению ежегодного отчёта о выполнении коллективного договора перед работниками на Общем собрании работников МКДОУ «Улыбка»;
- локальные нормативные акты МКДОУ, затрагивающие социально-экономические и трудовые права и интересы работников, принимать по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКДОУ, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, отраслевым соглашениями, а так же настоящим коллективным договором.

При приёме на работу работодатель обязан:

2.2. ознакомить работников под роспись с Уставом МКДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получением работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Трудовой договор заключается с работником на неопределённый срок.

2.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения. При заключении срочного трудового договора указываются обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.7. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условия об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы. Срок испытания не может превышать три месяца, а для руководителя и его заместителей - шесть месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.8. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определённые ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы, компенсации и другие вопросы. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.9. О внесении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2, ч.3 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать бесплатную юридическую помощь и содействие членам профсоюза, в вопросах договорных отношений с работодателем;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием непосредственной образовательной деятельности, календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКДОУ.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации);

- для воспитателей, старших воспитателей, педагогов -психологов- 36 часов в неделю;
- для музыкальных руководителей - 24 часов в неделю;
- для учителей-логопедов - 20 часов в неделю;
- для инструкторов по физической культуре - 30 часов в неделю;
- для педагогов дополнительного образования - 18 часов в неделю;
- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать - 40 часов в неделю;

-для сторожей - сменная работа. График сменности работы доводится до сторожей не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Учётный период устанавливается приказом заведующего (руководителя).

За нормативную часть рабочего времени считать норму часов, за которые им выплачивается ставка заработной платы.

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока,

так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения профсоюзного комитета.

Работа выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час с соблюдением ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 99 ТК РФ)», инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

3.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МКДОУ, трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя (заведующего) с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

3.7. Во время проведения текущего (косметического) ремонта работники МКДОУ могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний: покраска, побелка, наклейка обоев, чистку ковров и дорожек, дежурство по МКДОУ и др., с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации. График работы утверждается приказом работодателя, в пределах установленного рабочего времени, с сохранением заработной платы. Во время аварии работники выполняют работу по графику и в объёме, определённом работодателем в пределах установленного рабочего времени.

3.8. В период отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по МКДОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном (100%) объёме. Эти

периоды являются рабочим временем всех работников (педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала) МКДОУ.

Графики работы утверждаются приказом работодателя, в пределах установленного рабочего времени, с сохранением заработной платы в полном объёме (100%).

3.9. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную плату (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии может осуществляться путём совмещения профессий (должностей), по такой же профессии - путём расширения зон обслуживания, увеличения объёмов работ.

3.10. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.11 Работодатель имеет право заключать с работником договор на выполнение работ по совместительству - выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы, выполняемой в свободной от основной работы время (ст. 282 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется ст. 284 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Работникам ежегодно в соответствии со ст. 122, ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ). Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью - 28 календарных дней, педагогическим работникам - 42 календарных дня, учителю логопеду – 56 календарных дней.

Продление, перенесение отпуска работника производится по согласованию с работодателем, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника (ст. 124-126 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный отпуск оплачиваемый отпуск работникам с ненормируемым рабочим днём в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективным договором.

3.14. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день к основному отпуску в 28 календарных дней:

-Шеф повар - 7 календарных дней;

-Повар -7 календарных дней

-Рабочий по стирке и ремонту спецодежды- 7 календарных дней;

-Машинист по стирке белья – 7 календарных дней в соответствии со ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительные отпуска сроком до одного года».

3.17. Организовать питание работников, работающих в дневное время, в рабочее время воспитателям и помощникам (младшим) воспитателям одновременно с воспитанниками, для остального персонала установить время обеда с указанием конкретного периода в трудовом договоре с работником.

3.18 Профсоюзный комитет:

- участвует в работе комиссии по социальному страхованию, ведёт учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

- организует спортивные и культурные мероприятия для работников МБДОУ.

4. ГАРАНТИИ СДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

4.1 Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и условиями трудового договора.

4.2 Все вопросы, связанные с изменением структуры МКДОУ, его реорганизации, сокращения численности штатов, предварительно рассматривать с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.3 Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с реорганизацией МКДОУ, сокращением штатов при условии обязательного предварительного уведомления профсоюзного комитета не менее чем за три месяца, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, в срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата работников регулируется ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5 Считать массовым, для МКДОУ, увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

4.6 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7 Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников в соответствии с образованием и квалификацией при наличии вакантных мест. Предоставлять преимущественное право приёма на работу работникам, уволенным по сокращению

штатов, в случае появления новых рабочих мест.

4.8 Для обеспечения доступности повышения квалификации работников (прохождения курсов повышения квалификации, аттестации на квалификационные категории) не реже чем один раз в три года, предусматривать средства необходимые для планового повышения квалификации, командировочные расходы на эти цели за счет средств работодателя.

4.9 Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренными ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы;

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения;

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения.

4.10 Профсоюзный комитет МКДОУ решает вопросы занятости в преимущественном порядке для членов профсоюза и оказывает им бесплатную юридическую помощь.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

Работодатель обязуется:

5.1 Обеспечивать право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2 Обеспечивать за счет средств МКДОУ прохождение работниками обязательных предварительных медицинских осмотров (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации. Ежегодно заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

5.3 Предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности МКДОУ средства на выполнение мероприятий по охране труда на основе соглашения по охране труда, в том числе 20% от перечисленных страховых взносов в Фонд социального страхования использовать на частичное финансирование мероприятий по охране труда.

5.4 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

5.6 Проводить в МКДОУ специальную оценку условий труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом № 426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ №33н от 24.01.2014.

5.7 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками в МКДОУ обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (СИЗ).

5.8 Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже одного раза в три года.

5.9 Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт МКДОУ.

5.10 Обеспечивать работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, а так же смывающими и (или) обеззараживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемым Правительством Российской Федерации.

5.11 Список профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды: и других СИЗ, их порядок и норма выдачи, а также обеспечение смывающими и (или) обеззараживающими средствами определяются в приложении к коллективному договору. Не требовать от работника выполнение трудовых обязанностей и оплачивать вынужденный простой в размере среднего заработка в случае не обеспечения работника СИЗ

5.12 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.13 Проводить своевременное выявление профессиональных рисков, вести расследование несчастных случаев, микроповреждений, микротравм на производстве в соответствии с действующим законодательством, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

5.14 Возмещать ущерб, причинённый работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующего законодательства.

5.15 Обеспечивать безопасность сотрудников, не допуская их к работе если она признана опасной.

5.16 Создать в МКДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профсоюзного комитета.

5.17 Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.18 Осуществлять учёт и ежегодный анализ производственного травматизма работников и несчастных случаев с воспитанниками.

5.19 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 (один) рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники,

являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 (два) рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.20 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.21 Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда; правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию; следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции; использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда; незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления; в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.22 Провести выборы уполномоченного по охране труда для работы в составе комиссии по охране труда. Проводить обучение профсоюзного актива и уполномоченных лиц профсоюза по охране труда.

5.23 Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и ежегодно рассматривать итоги проверок на Общем собрании работников МКДОУ «Улыбка».

5.24 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 229

Трудового кодекса Российской Федерации).

5.25 Ежегодно проводить анализ заболеваемости работников.

5.26 Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия среди работников.

5.27 Консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь в защите их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

5.28 Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений работников, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6. ОПЛАТА ТРУДА

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

6.1. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Положение об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МКДОУ «Улыбка» является приложением к коллективному договору.

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

6.3. Заработная плата работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

6.4. «Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца путём перечисления на лицевой счет работника в банке или в месте выполнения им работы путем выдачи наличных денежных средств в кассе работодателя. Считать периодом для расчёта средней заработной платы для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительных оплачиваемых отпусков, учебных отпусков, курсов повышения квалификации.

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

6.6 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником

требования о расчёте (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушением работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8. Фонд оплаты труда работников учреждения (организации) состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения (организации), которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении (организации);
- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения (организации) за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

Системой оплаты труда предусмотрены следующие выплаты:

- тарифная ставка, оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;

Тарифная ставка, оклад (должностной оклад);- должностной оклад работника муниципального учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты- доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты за интенсивность качество и высокие результаты работы (ежемесячные выплаты)

6.9. Заведующий МКДОУ формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.

6.10. Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении;

- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда МКДОУ за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

6.11. Стимулирующая часть оплаты труда распределяется комиссией МКДОУ на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с профкомом. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

6.12. Заработная плата руководителей устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в учреждении (организации) системой оплаты труда. Стимулирование руководителей осуществляется на основании Положения, утверждаемого Учредителем. Средняя заработная плата руководителя не может превышать установленный Учредителем коэффициент кратности к средней заработной плате работников учреждения (организации).

Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором из минимального размера оклада (должностного оклада).

Минимальный размер оклада (должностного оклада) и коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю на основании приказа Отдела образования и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации не более 3,0»

6.13. «Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей организаций устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре».

Учебный план разрабатывается МКДОУ самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка для воспитанников не может превышать нормы, установленной СанПиН.

6.14. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном соотношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учёта повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада).

Перечень должностей работников и размер выплат работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается настоящим коллективным договором:

- в размере 12 % - шеф - повару за работу у горячей плиты;
- в размере 12 % - повару за работу у горячей плиты.
- в размере 12 % - кухонному работнику с мойкой посуды в ручную с применением хим. веществ.
- в размере 12 % -кастелянша за глажку белья
- в размере 12 % - машинисту по стирке и ремонту спец одежды и белья за работу по стирке, сушке, глажке спец.одежды и белья.
- в размере 12 % - рабочему по стирке и ремонту спец. одежды и белья.
- в размере 12 % -младшему воспитателю, помощнику воспитателя за работу связанную с мойкой посуды в ручную с применением хим .веществ.
- в размере 12% подсобный рабочий

6.15. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не менее чем на 35% часовой тарифной ставки, должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов

6.16. Доплата за работу в нерабочие праздничные' дни устанавливается в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.17. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.18. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы: определяется в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.19. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

6.20. Работникам МКДОУ в случае неблагоприятных погодных условий и низкой температуры в МКДОУ, в периоды отсутствия воспитанников (в период карантина) и отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям сохранять заработную плату в полном объёме, при условии работы педагогических работников, в пределах установленной им учебной нагрузки, предусмотренной тарификацией. Оплата труда всем другим работникам МКДОУ производится в размере 100% пропорционально отработанному времени.

6.21. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны считают:

7.1 Установление доплат и надбавок, персональных повышающих коэффициентов к

тарифным ставкам и окладам (должностным окладам), производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты: труда МКДОУ и предусматриваются в Положении об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МКДОУ, и не может рассматриваться как целевое использование средств. Выплаты: производятся на основании приказа руководителя (заведующего).

7.2 Производить выплаты 1 оклада на юбилейные даты 30 лет, 40 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет при экономии бюджета.

7.3 Своевременно предоставлять в территориальный отдел Пенсионного фонда Российской Федерации индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учёта, перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объёме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц, своевременно предоставлять предусмотренные Законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице.

7.4 Аттестация педагогических работников проводится в соответствии

Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемыми ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

7.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией (далее - аттестационная комиссия организации).

7.5.1. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Работодатель в состав комиссии не включается.

7.5.2. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

7.5.3. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

7.5.4. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под подпись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

7.5.5. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление, содержащее следующие сведения о педагогическом работнике:

а) фамилия, имя, отчество;

б) наименование должности на дату проведения аттестации;

в) дата заключения по этой должности трудового договора;

г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;

- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.
- 7.5.6. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность, с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).
- 7.5.7. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением, составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.
- 7.5.8. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.
- В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.
- При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.
- 7.5.9. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).
- 7.5.10. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:
- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
 - не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).
- 7.5.11. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.
- 7.5.12. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.
- 7.5.13. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.5.14. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

7.5.15. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения: фамилия, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дата заседания аттестационной комиссии организации, результаты голосования, решение аттестационной комиссией организации. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

7.5.16. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5.17. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

7.5.18. Аттестационная комиссия организации даёт рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

7.5.19. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность - ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5.20. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной

квалификации, в период его временной нетрудоспособности, в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5.21. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6 Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

7.6.1. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении Курганской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки Курганской области (далее - аттестационная комиссия).

7.6.2. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

7.6.3. В заявлении о проведении аттестации педагогический работник указывает квалификационную категорию и должность, по которой он желает пройти аттестацию.

7.6.4. Заявление о проведении аттестации подаётся педагогическим работником независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

7.6.5. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по должности более пяти лет и показывающий высокие профессиональные результаты, может претендовать на высшую квалификационную категорию по этой должности, подав заявление в аттестационную комиссию до истечения срока двух лет с момента установления первой квалификационной категории. Решение об установлении высшей квалификационной категории будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника.

7.6.6. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

7.6.7. Заявление педагогического работника о проведении аттестации рассматриваются аттестационной комиссией в срок не более 30 календарных дней со

дня их получения, в течение которого:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения их аттестации.

7.6.8. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

7.6.9. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

7.6.10. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

7.6.11. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

7.6.12. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.6.13. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

7.6.14. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

7.6.15. Педагогический работник, которому при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращается по желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

7.6.16. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность (утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

7.6.17. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

7.6.18. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

7.6.19. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее, чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

7.6.20. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

7.6.21. Результаты участия обучающихся и воспитанников во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся. Отсутствие возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

7.7 При аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее 3 (трёх) лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

7.8 От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

- награждены государственными наградами, получили почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности.
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне.

- стали победителями в конкурсном отборе лучших воспитателей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;
- а также тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации.

7.9 Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля.

7.10 Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения (организации), преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);
- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог - организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности, методист, старший методист, тьютор.
2.	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства.
3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства.
4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологии, инструктор по труду.
5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего).

8.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
10.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего).
11.	Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель.
12.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования
13.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего).
14.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог - организатор, методист, инструктор - методист.
15.	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор.
16.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (включая старшего).
17.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор.
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования (включая

		старшего), воспитатель, педагог - организатор
19.	Методист	Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог - организатор, инструктор - методист (старший инструктор - методист), тьютор.
20.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог - организатор, социальный педагог, инструктор - методист (включая старшего), тьютор.
21.	Инструктор - методист	Старший инструктор - методист, педагог дополнительного образования
22.	Старший инструктор - методист	Инструктор - методист, педагог дополнительного образования (включая старшего).
23.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре, тренер- преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор - методист (включая старшего).
24.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор - методист (включая старшего).
25.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования (включая старшего).

7.11 Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет после выхода на работу, устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда, с

учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.12 Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

7.13 На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника Департаментом образования и науки Курганской области издаётся распорядительный акт об установлении педагогическому работнику первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которое размещается на официальном сайте в сети "Интернет".

7.14 Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.15 Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется до окончания срока действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

8. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА, ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и заключённым Соглашением.

Работодатель обязуется:

8.1 Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2 Признавать право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3 Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

8.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5 Предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6 Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

допускается.

8.7 Освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8 Обеспечивают предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Соглашением и коллективным договором.

Председатель профсоюзной организации, его заместитель могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.9 Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и развития МКДОУ.

8.10 Включать членов профкома в состав комиссий МКДОУ по аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11 С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- формирование аттестационной комиссии МКДОУ (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 Трудового

кодекса Российской Федерации);

- разработка мер по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации);

- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8.12 Рассматривать представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок территориальными органами управления образования, руководителям образовательных организаций и принимать меры по устранению нарушений в установленном порядке.

Профсоюзная организация обязуются:

8.13 Всемерно содействовать реализации соглашения, коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах организаций.

8.14 Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.15 Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.16 Организовывать оздоровление работников образовательных организаций в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.

8.17 Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

8.18 Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений (организации) образования и их работников.

9 КОНТРОЛЬ ЗАВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

9.1 Стороны обязуются не реже 2 раз в год осуществлять контроль за выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.

9.2 Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств. В случаенарушения или невыполнения принятых обязательств виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и ст.55 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3 Стороны соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют, все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.11. Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения

« Юргамышский детский сад «Улыбка» (МКДОУ «Улыбка») на 2019 - 2022 годы, с признать утратившим силу.

11.12. Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения

« Юргамышский детский сад «Улыбка» (МКДОУ «Улыбка») на 2022 - 2025 годы вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет (по 7 августа 2025 года).

11.13. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

11.14. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости Курганской области в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации

11.15. К коллективному договору МКДОУ «Улыбка» прилагается:

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2 - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск.

Приложение № 3 - Список профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ.

Приложение № 4 - Список работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, имеющих право получать выплаты компенсационного характера.

11.16. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Дата подписания Коллективного договора МКДОУ «Улыбка» на 2022 - 2025

г.г. -

5 августа 2022 года.