

- Очередность его предоставления зависит от даты регистрации заявления в условиях, не противоречащих интересам образовательного учреждения.
- Разделение длительного отпуска на части предусматривается возможным по соглашению с руководителем и профкомом учреждения в условиях, не противоречащих интересам образовательного учреждения.
- Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске возможно по соглашению с руководителем и профкомом учреждения в условиях, не противоречащих интересам образовательного учреждения.
- Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по соглашению с руководителем и профкомом учреждения в условиях, не противоречащих интересам образовательного учреждения.
- Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, работающим по внутреннему совместительству.
- Длительный отпуск является неоплачиваемым.
- После окончания предоставленного длительного отпуска времени сотрудник обязан предоставить работодателю отчет о проделанной творческой работе.

5.10. Руководителю учреждения за работу с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 дня.

5.10.1. В целях реализации ст. ст. 101, 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение, не менее 24 часов в течение года, к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, стороны определили в коллективном договоре образовательной организации следующие должности работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня:

- завхоз;

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

5.11. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- свадьбой самого работника - 3 дня
- со свадьбой детей - 2 дня
- со смертью матери, отца, сестры, брата, детей - 3 дня
- с рождением ребенка (отцу) - 1 день
- с юбилеем работника - 2 дня
- с переездом на новое место жительства - 2 дня

5.11.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы согласно ст.262 ТК РФ:

- женщинам, имеющим детей - инвалидов - 1 день в неделю.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы,

продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим одиноким матерям и одиноким отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;

- 1 ребенка – 2 дня;

- 2-ух и более детей – 4 дня;

- женщинам, работающим в сельской местности – 1 день в месяц (ст.262 ТК РФ)

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше – 14 дней;

- работникам, осуществляющим уход членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста – 14 дней;

- по другим причинам – по договоренности сторон, с согласия работодателя.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

5.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников образования устанавливаются в учреждениях коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, республиканскими законами и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Администрации МО «Кабанский район». Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения регулируются с учётом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трёхсторонней комиссии, решений Республиканской отраслевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, решений Территориального соглашения по организациям, находящимся в ведении МКУ «РУО» АМО «Кабанский район» Республики Бурятия на 2022 – 2024 гг. от 18.01.2022 г.

6.2. Стороны подтверждают:

6.2.1. При утверждении положения об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад с.Шергино» не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенным в Постановлении Правительства РБ № 620 от 10.12.2014 года «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов финансируемых из республиканского бюджета» и Постановлении Правительства РБ № 390 от 16 июля 2021 года «О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия».

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета стимулирующих

выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.2. Разработка и утверждение в образовательных организациях показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда осуществляется с учетом принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.2.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ), увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

6.3. Базовая часть заработной платы устанавливается в зависимости от квалификационной категории, почетного звания.

Базовая часть заработной платы педагогов дополнительного образования устанавливается в зависимости от образования, стажа работы, квалификационной категории, почетного звания.

6.4. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, согласно приказу ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» о закреплении медсестры за учреждением, а также Дополнительному соглашению между ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» и медсестрой.

6.5. Оплата труда поваров производится в зависимости от разрядов, предусмотренных для этой категории работников.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца.

6.7. Заработная плата педагогов исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работником МАДОУ «Детский сад с.Шергино» и включает в себя:

- базовая часть заработной платы;
- доплаты и надбавки;
- стимулирующая часть.

6.7.1. Размеры премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании «Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и помощников воспитателей муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Шергино» МО «Кабанский район» Республики Бурятия

6.7.2. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

6.7.3. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа сверхурочная, в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

6.7.4. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно – климатическими условиями устанавливаются согласно действующему законодательству.

6.7.5. Другие выплаты предусмотрены действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.7.6. Производятся надбавки к должностным окладам работникам системы образования, в том числе пенсионерам, награжденным орденами и медалями, либо удостоенных почетных званий СССР или РФ, округа, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде, соответствующем профилю работы, имеющим ученую степень доктора наук, кандидата наук, состоящих в штатах учреждения, в следующих размерах:

- за почетное звание «Заслуженный педагог РФ» - 20% от базового должностного оклада;
- за звание «Почетный работник образования РФ», «Отличник народного просвещения» - 15%;
- за звание «Заслуженный работник образования РБ», другие почетные звания РБ – 10%.

6.8. Изменение размеров базовой части заработной платы воспитателей производится:

- при присвоении квалификационной категории базовый оклад увеличивается на повышающий коэффициент – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера базовой части заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

Изменение размеров базовой части заработной платы педагогов дополнительного образования производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера базовой части заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

6.8.1. В период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-ух месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4-х месяцев.

6.8.2. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности – 1 год;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – на 1 год;
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ», Законом РБ «Об образовании в РБ» - до 1 года;
- службы в Вооруженных Силах РФ – до 1 года;
- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию – до 2 лет.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определённый коллективным договором.

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

6.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9.1. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, определяется Учредителем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579,

Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, сохраняется компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 24% тарифной ставки (оклада) и дополнительный оплачиваемый отпуск.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

6.11. Оплата труда работников в ночное время (22-00 - 6-00) производится в повышенном размере, но не менее 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.11.1. Оплата труда работников за ночное время (22-00 - 6-00) и за вредные условия труда не учитываются и производятся сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

6.12. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются локальными нормативными актами организации или трудовым договором.

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.12.1. Педагогам, замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух группах устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.12.2. Педагогам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- воспитателям при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры педагогам - специалистам;
- воспитателям с бурятским языком обучения.

Во всех указанных случаях освобождение педагога от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже ставки заработной платы по должности "воспитатель" с указанием формы догрузки оформляется приказом по организации.

6.13. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

6.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организаций, по согласованию с учредителем.

6.15. Превышение нормативной наполняемости групп в образовательной организации компенсируется установлением соответствующей доплаты педагогическим работникам за интенсивность труда стимулирующими выплатами. Порядок, условия и размеры доплат определяются коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательных организаций, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

6.16. Работодатель ежемесячно выдает работнику на руки расчетные листы в доступном для понимания работниками формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.17. Установление штатного расписания является компетенцией образовательной организации. При его формировании организация должна, в первую очередь, учитывать задачи реализации ФГОС.

6.18. Стороны договорились:

6.18.1. В пределах своих полномочий осуществлять согласованную деятельность, направленную на развитие учреждения и социальную поддержку работников, в том числе:

- безусловное выполнение "майских" указов Президента РФ, не снижение достигнутого уровня заработной платы и ее рост;
- совершенствование системы оплаты труда, структуры заработной платы работников образовательных организаций;
- осуществление ежемесячного мониторинга численности и повышения оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с "майскими" указами Президента РФ;
- индексацию нормативов финансирования дошкольных образовательных организаций.

6.18.2. Осуществлять мониторинг оплаты и условий труда работников.

6.19. Стороны рекомендуют устанавливать выплаты в локальных нормативных правовых актах, за счет средств муниципальных бюджетов, собственных средств организации, в том числе полученных от приносящей доход деятельности:

6.19.1. Другие выплаты в целях материальной поддержки работников.

6.20. Стороны признают общественную работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности организации и рекомендуют принимать во внимание при распределении стимулирующей части ФОТ, а также премировании.

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

6.22. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в организации, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

6.23. Тарификация педагогических работников, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

6.24. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными дополнительными соглашениями с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв. м.

6.25. Работодатель обязуется:

6.25.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.25.2. При распределении стимулирующего ФОТ рекомендовать учитывать наличие наград и Почетных грамот Общероссийского Профсоюза образования и Бурятской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

6.26.3. Работодатель обязуется не привлекать воспитателей и педагогов к выполнению обязанностей администрации ДОУ по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых данной категорией педагогических работников напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.

6.26.4. Работодатель обязуется освобождать педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении итоговой аттестации обучающихся в образовательных организациях в рабочее время, от основной работы с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ, педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом РФ.

6.26.5. Дни вынужденного простоя, связанных с отсутствием тепло и водоснабжения, электричества, аварийного состояния здания детского сада, считать вынужденным простоем и оплачивать их в соответствии со ст. 157 ТК РФ из расчета 2/3 средней заработной платы работника.

6.26.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1%.

6.26.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны выражают намерение проводить работу по выработке предложений, касающихся мер социальной поддержки педагогических работников, и отстаивать право данной категории граждан на предусмотренные законодательством льготы и гарантии, в том числе:

- 7.1.2. Получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже, чем раз в три года;
- 7.1.3. Сохранение места работы (должности), средней заработной платы, а также возмещение расходов (проезд, проживание, суточные) в случае направления работника в служебную командировку;
- 7.1.4. Возмещение расходов по оплате коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах;
- 7.1.5. Назначение досрочной страховой пенсии по старости работникам отрасли, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей;
- 7.1.6. Премирование лучших педагогов за достижения в педагогической деятельности по результатам ежегодного конкурса, проводимого среди работников образовательных организаций, чей педагогический стаж составляет не менее 3-х лет.
- 7.1.7. При наличии средств Работодатель поощряет работников за безупречный труд в организации в связи с юбилейными датами: 50-летием, 55-летием женщин, 60-летием, 65 – летием, 70 – летием в размере 3 000 рублей.
- 7.2. Стороны содействуют:
- 7.2.1. Улучшению жилищных условий работников, в том числе молодых учителей.
- 7.2.2. Популяризации физической культуры и спорта.
- 7.2.3. Реализации социальных льгот и гарантий, предусмотренных законодательством.
- 7.3. Руководитель учреждения :
- 7.3.1. Совершенствует систему оплаты труда педагогических работников в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии;
- 7.3.2. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических работников образовательной организации
- 7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации:
- 7.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов педагогических работников, в том числе бесплатную консультационную и практическую помощь;
- 7.4.2. Содействует оказанию материальной помощи работникам - членам профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний.
- 7.4.3. Участвуют в подготовке, переподготовке, повышении квалификации профсоюзных кадров и актива, в обучении внештатных технических и правовых инспекторов труда и др.
- 7.4.4. Принимают участие в организации и проведении ежегодные районных конкурсов с целью раскрытия творческого и профессионального потенциала педагогических работников и учащихся, формирования позитивного образа современной образовательной системы, обмена опытом.
- 7.5. Стороны рекомендуют работодателю:
- 7.5.1. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь дня Дошкольного работника в пределах фонда оплаты труда.
- 7.5.2. Устанавливать уполномоченному по охране труда профсоюзных комитетов доплату за социально значимую работу, которая сказывается на условиях работы всего коллектива. Размер доплаты определяется коллективным договором, локальными актами организаций, выплачивается в рамках распределения стимулирующей части фонд оплаты труда с предоставлением материала по конкретно проведенной работе. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда необходимое время в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы.

- 7.5.3. Оказывать материальную и иную помощь работникам – членам профсоюза в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и др.
- 7.5.4. Организовывать, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.
- 7.5.5. Создавать условия для организации отдыха и питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.
- 7.5.6. Устанавливать работникам иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты и др.
- Меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются коллективным договором.
- 7.5.7. Освобождать от платы за содержание детей в дошкольных образовательных организациях семьи работников, в которых имеются дети с недостатками психического и (или) физического развития, больные туберкулезом и другими тяжелыми заболеваниями, предоставлять многодетным и малообеспеченным семьям льготы по оплате содержания детей в дошкольных образовательных организациях.
- 7.5.8. Устанавливать льготу на питание работников в дошкольных образовательных организациях.
- 7.5.9. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов № 167-ФЗ от 15.12.2001г «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», № 400-ФЗ от 28.12.2013г «О страховых пенсиях», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ № 2524 от 25.12.2012г) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.
- При выходе на пенсию работникам выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы. Конкретные размеры определяются коллективным договором или трудовым договором.
- 7.5.10. Работодатель и представитель работников организуют профилактические медицинские осмотры работников за счет средств организации:
- работники организации проходят медицинский осмотр – 1 раз в год, в течение 10 дней.
- 7.6. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 7.7. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам;
- 7.8. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации и результаты выполнения условий коллективного договора, территориального и отраслевого соглашений при рассмотрении вопроса о представлении руководителю образовательной организации к государственным и ведомственным наградам.
- 7.9. Предоставлять два оплачиваемых дня работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19).

МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

- 7.10. Стороны согласились:

7.10.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц не старше 35 лет, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года с момента получения образования;

7.10.2. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3-х лет со дня заключения трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы;

7.10.3. Статус молодого специалиста может однократно продлеваться в следующих случаях:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- перехода в другую образовательную организацию района или республики;
- обучения в очной аспирантуре на срок не более 3-х лет;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- иных случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

7.10.4. Данный статус также распространяется на работников, имевших трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

7.10.5. Педагогическим работникам-молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 30% за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора;

7.10.6. Педагогическим работникам устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, при соблюдении ряда условий:

- окончание полного курса обучения в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования с прохождением государственной (итоговой) аттестации и получением документов государственного образца об уровне образования;
- учебная (педагогическая) нагрузка не менее одной тарифной ставки;
- трудоустройство в год окончания обучения на педагогические должности в государственные образовательные организации республики.

7.10.7. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическим работникам, уже находившимся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающим работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

7.10.8. Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

7.10.9. Педагогическим работникам-молодым специалистам при приеме на работу не устанавливается испытательный срок.

7.10.10. В течение 2-х лет молодые специалисты освобождены от прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности.

7.11. Стороны содействуют:

7.11.1. Привлечению, закреплению и адаптации молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;

- 7.11.2. Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащению рабочего места всем необходимым для выполнения должностных обязанностей;
- 7.11.3. Повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов;
- 7.11.4. Формированию кадрового резерва на руководящие должности;
- 7.11.5. Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;
- 7.11.6. Созданию советов, клубов, комиссий по работе с молодежью в учреждениях образования, профсоюзных организациях с целью привлечения внимания к существующим проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями;
- 7.11.7. Изучению, обобщению и распространению наиболее эффективных педагогических практик для профессионального развития педагогов;
- 7.12.8. Организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обучающих семинаров, конференций.
- 7.13. Профсоюз:
- 7.13.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов;
- 7.13.2. Координирует участие молодого специалиста в деятельности районного «Молодежного совета»;
- 7.13.3. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.
- 7.14. Стороны рекомендуют:
- 7.14.1. Предоставлять молодому специалисту – члену Совета (клуба) молодых специалистов, молодежной комиссии профсоюзных организаций свободное время с сохранением среднего заработка в порядке, устанавливаемом территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов;
- 7.14.2. Практиковать в образовательной организации методическое сопровождение молодых специалистов, в том числе институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организации;
- 7.14.3. Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах организации меры материальной и иной поддержки молодых специалистов;
- 7.14.4. Компенсировать молодым специалистам частично оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях;
- 7.14.5. Предоставлять работнику дополнительные дни отдыха при выписке новорожденного из роддома;
- 7.14.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

VIII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- 8.1. Стороны согласились в том, что:
- 8.2. Аттестация педагогических работников проводится в двух случаях:
- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в обязательном порядке;
 - в целях установления квалификационной категории по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

8.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями;

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

8.3.2. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;

8.3.3. Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года издает распорядительный акт, в котором определен список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, по ознакомлению с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения;

8.3.4. Работодатель при направлении представления в аттестационную комиссию, должен ознакомить с ним работника, дата проведения его аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением;

8.3.5. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты;

8.3.6. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации;

8.3.7. 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).

8.3.8. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

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

8.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория;

8.4.1. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия продлению не подлежит, кроме отдельных случаев, регламентируемых приказами Министерства просвещения Российской Федерации (в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19);

8.4.2. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, в которых указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию;

8.4.3. Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

- определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
- осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

8.4.4. Период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня ее начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссии, не может превышать двух месяцев;

8.4.5. Педагогические работники могут претендовать на установление первой квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

8.4.6. 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;

8.4.7. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления первой или высшей квалификационных категорий беременными женщинами, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком;

8.4.8. Результаты участия обучающихся и воспитанников в республиканских, всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях учитываются для оценки деятельности в рамках аттестации педагогических работников. Отсутствие возможностей участия обучающихся и воспитанников в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям;

8.4.9. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника;

8.4.10. 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).

8.4.11. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;

8.4.12. 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);

8.4.13. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

8.4.14. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Стороны признают, что в соответствии с положениями раздела VIII Отраслевого Соглашения по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022 – 2024 годы:

8.5.1. При прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию предусмотрена упрощенная форма профессиональной экспертизы – оценка информационной карты, без прохождения вариативных аттестационных процедур и защиты системы педагогической деятельности, для следующих категорий педагогических работников:

8.5.2. Награжденные государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Республики Бурятия, независимо от года награждения: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством», медаль «За вклад в развитие образования», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Отличник физической культуры и спорта РФ», «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник сферы образования РФ», «Отличник физкультуры и спорта РФ», «Народный учитель РБ», «Заслуженный учитель РБ», «Заслуженный работник образования РБ», «Заслуженный работник физической культуры РБ», «Заслуженный деятель науки РБ», «Заслуженный работник культуры РБ», знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта РФ», нагрудный знак «За достижения в культуре РФ», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

8.5.3. Победители конкурсов «Лучшие воспитатели России», «Лучшие воспитатели Бурятии»;

8.5.4. Победители Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство науки и высшего образования Российской Федерации и Общероссийский Профсоюз образования;

8.5.5. Победители и призеры (I, II, III места) международного профессионального конкурса учителей английского языка, проводимого Советом по международным исследованиям и обменов (IREX);

8.5.6. Победители республиканских конкурсов профессионального мастерства;

8.5.7. Педагогические работники, получившие ученую степень, соответствующую профилю работы;

8.5.8. Подготовившие в течение 5 лет с момента предыдущей аттестации:

- победителей, призеров (I, II, III места), участников IV (заключительного) регионального этапа Всероссийской олимпиады дошкольников;

- победителей и призеров (I, II, III места) олимпиад, утвержденных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (приказ №1125 от 27 августа 2020 г.);
- победителей регионального этапа и участников российского этапа конкурсов профессионального мастерства для обучающихся в учреждениях дошкольного образования;
- победителей, призеров (I, II, III места) олимпиад, конкурсов и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, утвержденных Министерством просвещения Российской Федерации (приказ №715 от 11 декабря 2020 г.);
- победителей и призеров (I, II, III места) региональных и межрегиональных олимпиад и конференций для дошкольников, утвержденных Минобрнауки РФ;
- воспитанников (детей дошкольного возраста), призеров очных, региональных, всероссийских, международных конкурсов и олимпиад;

8.5.19. Эксперты, проработавшие не менее трех лет в межаттестационный период в составе экспертных групп при Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Бурятия.

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

8.6.1. При работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

8.6.2. При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

8.6.3. При переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные 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;

8.6.4. При переходе педагогических работников из одного образовательной организации в другую образовательную организацию;

8.6.5. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, указанных в Приложении 1 Отраслевого Соглашения по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022 – 2024 годы.

8.7. При выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.8. Работодателю рекомендуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации лицом, не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Стороны содействуют реализации и не снижению гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Координирует деятельность образовательной организации, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала учреждения, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии;

9.2.2. Принимает организационные меры по предупреждению массовых сокращений численности работников организации, по качественному совершенствованию кадрового состава, по снижению текучести.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

9.3.1. Представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и в иных случаях.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательной организации, сокращения рабочих мест.

9.3.2. При ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодателем принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

9.3.3. При возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, работодатель обязан своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять информацию органам службы занятости и выборному профсоюзному органу.

9.3.4. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

9.3.5. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3.6. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

9.3.7. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам переобучения граждан предпенсионного возраста в соответствии с востребованными навыками и компетенциями.

9.3.8. Работодатель и профком совместно содействуют участию педагогов в районных конкурсах педагогического мастерства "Воспитатель года".

9.4. Стороны рекомендуют:

9.4.1. Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.4.2. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы. Порядок предоставления определяется коллективным договором организации.

9.4.3. Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности штатов, или список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

9.4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

9.4.5. Вносить в коллективный договор положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, внештатные правовые и технические инспекторы труда;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

9.5.2. При появлении новых рабочих мест в ДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ДОУ в связи с сокращением численности штата.

Х. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны пришли к соглашению :

- 10.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ.
- 10.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.
- 10.2. Работодатель обязуется:
- 10.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов, младших воспитателей и поваров.
- 10.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- 10.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 10.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ.
- 10.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- 10.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

XI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 11.1. Работодатель и профком:
- 11.1.1. Добиваются реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предусматривают финансирование медицинских профосмотров, в т.ч. организует прохождение обязательного психиатрического освидетельствования сотрудников в соответствии с правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

- 11.1.2. Содействуют:

- созданию в трудовых коллективах на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда, проведению выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов во всех образовательных организациях, их обучению и

созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы (приказ Минтруда РФ от 19.08.2016г № 438 Н);

- ежегодному заключению соглашения по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

11.1.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодателем, в случае достижения численности работников выше 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или имеющего опыт в этой области (ст.217 ТК РФ).

11.1.4. Стороны реализовывают превентивные мероприятия по выводу работников из вредных условий труда, организации рабочего места в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и использование в работе Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. №181н.

11.2. Работодатель:

11.2.1. Определяет основные направления охраны труда в образовательных организациях и закладывает средства на их реализацию;

11.2.2. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и обучающихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. По запросам профкома предоставляет результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний;

11.2.3. Осуществляет организационно-методическое обеспечение, координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

11.2.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

11.2.5. Осуществляет контроль по обеспечению безопасных условий труда в организации подготовленными специалистами по охране труда или привлекаемыми по гражданско-правовому договору.

11.2.6. Обеспечивает принятие участия организации в ежегодном республиканском конкурсе на звание «Лучшая организация работ по охране труда» в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.02.2014 г. №38 «О проведении республиканского конкурса «Лучшая организация работ по охране труда», а также участвовать во Всероссийских конкурсах по охране труда, проводимых Министерством труда и социальной защиты РФ;

11.2.7. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений образовательных организаций, определяет возможность их дальнейшей безопасной эксплуатации;

11.2.8. Принимает меры по обучению сотрудников образовательной организации по вопросам охраны труда не реже 1 раза в три года;

11.2.9. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

11.2.10. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих учреждения по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

11.2.11. Выделяет средства на выполнение мероприятий на охрану труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников в размере, не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;

11.2.12. Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, происшедших на производстве с работниками;

11.2.13. По своей инициативе и (или) по инициативе работников создают и обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда;

11.2.14. В случае выявления вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах работников образования по результатам специальной оценки условий труда обеспечить требование Трудового кодекса РФ по предоставлению гарантий и компенсаций работникам (дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, повышенная оплата труда;

11.2.15. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране для работников с учетом мнения (по согласованию) с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

11.2.16. Проводит со всеми работниками и вновь поступающими на работу, а также при переводе на должность обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

11.2.17. Обеспечение соблюдения работниками требований инструкций по охране труда.

11.2.18. Обеспечивает сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

11.2.19. Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

11.2.20. Обеспечение прохождения бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

11.2.21. Ведение учета средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

11.2.22. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

11.3. Профком:

11.3.1. Силами профсоюзного актива оказывает практическую помощь комиссии по охране труда, ответственному за обеспечение безопасности труда образовательной организации в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

11.3.2. Участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;

11.3.3. Развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда, уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, членов комиссий по охране труда образовательной организации, оказывает помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда;

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

11.3.5. Предъявляет работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

11.3.6. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками на производстве;

11.3.7. Организует физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

11.3.8. Проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения.

11.4. Стороны способствуют:

11.4.1. Организации и контролю проведения специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 № 33н;

11.4.2. Назначению лиц, ответственных за вопросы охраны труда в образовательных организациях;

11.4.3. Использованию возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.02.2011г. №101н);

11.4.4. Реализации мероприятий по организации обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, проверки знания ими требований охраны труда, утвержденные распоряжением Правительства Республики Бурятия от 18.04.2014 № 215-р.

ХII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Стороны содействуют деятельности работодателю и его представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

12.1.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, их выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

12.1.2. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзных организаций. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов организаций одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организаций. Задержка перечислений средств не допускается.

12.1.3. Включают председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав соответствующих коллегиальных органов, органов, осуществляющих управление в сфере образования, органов управления образовательной организацией.

12.1.4. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в соглашениях, коллективных договорах.

Работодатель предоставляет возможность для размещения информации в открытом месте.

12.1.5. Выделяют средства (из средств, полученных от приносящей доход деятельности) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективах.

12.1.6. Содействуют осуществлению членами комиссии по охране труда от профкома контроля за соблюдением трудового законодательства в организации в соответствии с действующим законодательством.

12.1.7. Не препятствуют посещению представителями выборного профсоюзного органа образовательной организации, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

12.1.8. Предоставляют профсоюзному органу по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

12.1.9. Содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников.

12.2. Стороны договорились:

12.2.1. Признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

- члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе Съездов, конференций, собраний, созываемых Профсоюзом; заседаний выборных коллегиальных органов территориальных, первичных организаций Профсоюза, семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы.

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.2.2. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

12.2.3. Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, членам выборного профсоюзного органа, могут устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов иных стимулирующих выплат за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

12.2.4. Ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют администрациям образовательных организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

12.2.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)

12.3. Работодатель признает:

- 12.3.1. Независимость, не подотчетность и не подконтрольность профсоюзных органов и их деятельности.
- 12.3.2. Недопустимость дискриминационных деяний (ограничение социально-трудовых прав, не продвижение по работе, оплата труда, занятие должности и т.д.), связанных с принадлежностью к Профсоюзу.
- 12.3.3. Право профкома на получение бесплатно и беспрепятственно информации по социально-трудовым вопросам и обсуждение ее с приглашением представителей работодателя, органов государственной власти. В случае не предоставления информации виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 12.3.4. Право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

ХIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13. Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года № 1073 и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, а также, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно на счет первичной профсоюзной организации.

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

13.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части педагогических работников учреждения, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

13.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

13.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

13.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

13.11. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

13.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелого заболевания малообеспеченным сотрудникам.

13.15. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в учреждении.

13.16. Принимать участие в работе комиссий по охране труда, по расследованию несчастных случаев на производстве, по специальной оценке условий труда, проверке знаний работниками требований охраны труда.

13.17. Заключать с работодателем ежегодные соглашения по улучшению условий и охраны труда.

13.18. Согласовывать инструкции по охране труда.

13.19. Участвовать в проведении дней охраны труда и других мероприятий по охране труда.

13.20. Выдавать работодателю предложения по улучшению условий и охраны труда, о привлечении к дисциплинарной ответственности нарушителей требований охраны труда.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Руководитель доводит текст настоящего коллективного договора до сведения сотрудников учреждения, обязывает их содействовать реализации коллективного договора после согласования.

4.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

4.2. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется обоими сторонами.

4.2.1. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива в конце учебного года.

14.2.2. Стороны обязуются 1 раз в год информировать друг друга о ходе выполнения взятых на себя обязательств.

XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 15.1. Стороны пришли к согласию, что изменения, дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.
- 15.2. При изменении структуры организации коллективный договор сохраняет свою юридическую силу.
- 15.3. Работодатель и председатель профкома обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективности договора.

XVI. Приложения к коллективному договору

- Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приложение № 2 - Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение спецодежды в неблагоприятных условиях;
- Приложение № 3 – Перечень должностей работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств;
- Приложение № 4 – Перечень должностей работников МАДОУ «Детский сад с.Шергино», которым предоставляется дополнительный отпуск и (или) производятся компенсационные выплаты за работу во вредных (особых) условиях;
- Приложение №5 – Положение о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МАДОУ «Детский сад с.Шергино»
- Приложение №6 – Положение об отраслевой оплате труда работников МАДОУ «Детский сад с.Шергино»

Прошито _____

Пронумеровано 462

Подпись А.М. /Капустина А.М./

