
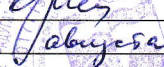

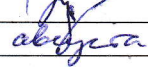
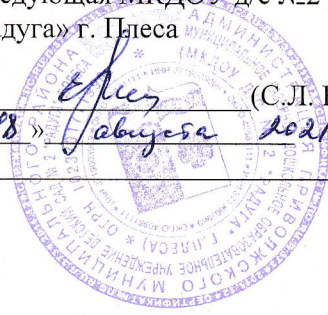
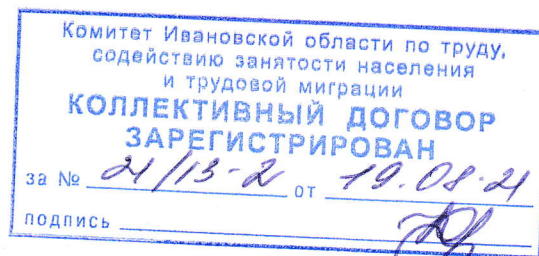


<b>От работодателя:</b> Заведующая МКДОУ д/с №2 «Радуга» г. Плеса  (С.Л. Ершова) « 18 »  2021	<b>От работников:</b> Представитель общего собрания работников  (Удалова Т.А.) « 18 »  2021
---	---



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

заключенный между администрацией и работниками муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Радуга» г. Плеса  
ОГРН1023701711990



Адрес: 155555, Ивановская область, Приволжский район,  
город Плес, Лесная улица, 26  
Тел: 8(49339) 4-33-79

## І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детском саду №2 «Радуга» г. Плеса.

**1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:**

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Областное трехстороннее «Соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Ивановской области, областным объединением организаций профессиональных союзов, областным объединением работодателей на 2019 - 2021 г. от 25.12.2018 №42-с;
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2020-2022 годы от 04.02.2020;
- Отраслевое соглашение по муниципальным образовательным организациям, находящимся в ведении МКУ отдела образования администрации Приволжского муниципального района на 2021-2023 гг. от 15.04.2021.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

**Сторонами коллективного договора являются:**

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя, выбранного общим собранием работников (далее – представитель работников).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44

ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Настоящий коллективный договор не содержит приложений. Все локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся самостоятельными локальными актами и принимаются в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

### 2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, а также с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

С учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от

26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»,

2.4. В случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при совершенствовании системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера вносить изменения в трудовые договоры с работниками в виде заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

2.5. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.6. Работники образовательной организации в случае реализации в ней дополнительных образовательных программ, включая руководителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.7. Утверждать руководителем учреждения штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения, принимать штатное расписание в качестве локального нормативного акта с учетом мнения работников.

2.8. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Исходить из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статья 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.10. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.11. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.13. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического,

технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, а именно катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или эпидемиологией и любыми исключительными случаями, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (в соответствии с частью второй статьи 72.2. ТК РФ). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.14. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.15. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.16. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменении размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при увеличении размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, а также своевременно заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.17. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.18. Сообщать представителю работников в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников — также соответственно не позднее, чем за три месяца.

**При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:**

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

2.19. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.20. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.21. С учетом мнения представителя работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.22. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством РФ для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

2.24. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.25. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием представителя работников.

2.26. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеквалифицируемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.27. Представитель работников обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, устанавливающими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, с учётом мнения представителя работников.

3.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего, предусмотренного в трудовом договоре, регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», иными законодательными актами РФ в сфере образования.

3.3. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовых функций педагогического работника образовательной организации, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением технологических и/или организационных условий труда (в том числе сокращения количества групп), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.6. Продолжительность рабочей недели: пятидневная непрерывная рабочая неделя двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и/или трудовыми договорами.

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия представителя работников.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с представителем работников перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определённых частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения представителя работников.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

Размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представителя работников, трудовым договором.

310. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовыми обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с учетом статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

311. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и/или графиком работы, трудовыми договорами.

Время для приема пищи работников образовательного учреждения для воспитателей и/или преподавателей выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается совместно с воспитанниками (ст. 108 ТК РФ).

Работникам предоставляется время для отдыха и приема пищи в соответствии с графиком работы.

312. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением заработной платы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Учитывая специфику работы образовательного учреждения предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

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

313. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительством работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и представителя работников.

Об времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд,
- работникам в возрасте до восемнадцати лет,
- в работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

Прерывание, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска осуществляется по распоряжению работодателя только с согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, выплачиваются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном



По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (при наличии средств в фонде накопительного учреждения).

314. В соответствии с законодательством РФ работникам предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда (общий класс условий труда 3.2, 3.3, 3.4.); предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК Российской Федерации;

- за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (общий класс условий труда 3.2, 3.3, 3.4.), обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с представителем работников.

315. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

316. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, при ненормированной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работникам исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- отпуска, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а отпуска, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Положения об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

317. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации оплачиваемых дополнительных отпусков в следующих случаях:

- при расчете самого работника - 3 календарных дня;

- при расчете детей - 1 календарный день;

- рождение ребенка - 1 календарный день;

- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 календарных дня;

— инспекциям правовым инспекторам труда - не менее 2 календарных дней в год;  
— родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения 1 день начала учебного года;  
— родителям и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 календарных дня.

Длительные отпуска по письменному заявлению работника могут быть предоставляемы к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно или по частям в текущем рабочем году. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

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

5.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

5.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.20. **Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:**

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - 5 календарных дней;
- регистрации брака – 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – 5 календарных дней.

5.21. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 444.

5.22. Представитель работников обязуется:

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

5.22.2. Предоставлять работодателю мотивированное согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных законодательством РФ.

5.22.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. В учреждении устанавливается система оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Радуга» г.Плеса (далее Положение об оплате труда работников), утвержденного приказом руководителя учреждения.

4.2. Заработная плата работников учреждения может состоять из должностного оклада, а также стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Конкретный размер месячного должностного оклада, условия выплат стимулирующего и компенсационного характера (при наличии) устанавливается Положением об оплате труда работников. Размер и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера (при наличии) закрепляются также в трудовом договоре с работником.

4.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации 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 нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дата выплаты определяется локальным нормативным актом учреждения.

Заработная плата выплачивается работнику, если он переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, если она должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные способы выплаты заработной платы.

4.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.9. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.10. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.11. Работникам могут быть осуществлены следующие компенсационные выплаты (далее - выплаты компенсационного характера):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (к иным особым условиям труда в учреждении

по решению руководителя может быть отнесена: - работа с бытовыми моюще-чистящими средствами и химикатами; - работа в особых температурных условиях (в горячем цехе, у плиты, на улице и т.д); - работа требующая большой физической нагрузки; - работа связанная с долгим нахождением в определенной позе (стоя, наклон и пр.), - работа с нахождением работника на высоте и т.п; - работа с детьми инвалидами, детьми с ОВЗ; - работа в логопедических группах, группах компенсирующей и комбинированной направленности).

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.11.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты в размере определенном по соглашению сторон и оговариваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.11.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается в размере - 4 процента от должностного оклада».

4.11.3. За каждый час ночной работы производится выплата в размере 35% от должностного оклада.

4.12. Порядок и условия установления надбавок (стимулирующих выплат) устанавливаются работодателем с учетом представительного органа работников и оговариваются в вышеуказанном положении и трудовом договоре с работником.

4.13. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **5. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

#### **5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:**

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

#### **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Предоставить работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID -2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2с использованием вакцины ,прошедшей государственную регистрацию ,дополнительную гарантию в виде дополнительного оплачиваемого дня отдыха на основании их письменных заявлений.

## VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

**6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:**

-обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ,

- заключать соглашение по охране труда.

**6.2. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечивать:**

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, согласно приказу Минздравсоцразвития от 01.04.2012г №181н в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков работников (соглашении по охране труда).

6.2.4. Введение должности специалиста по охране труда в случае, если в организации количество работников, превысит 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, то создание службы охраны труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного Приказом Минтруда России от 04.08.2014№ 524н. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник (ст.217 ТК РФ).

6.2.5. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и представителя работников.

6.2.6. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.8. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

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

6.2.9. Обучение за счет собственных средств работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статьи 225 ТК РФ, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте.

Вновь назначенный руководитель учреждения обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

6.2.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителей работников.

6.2.13. Проведение за счет собственных средств:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020;

- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.2.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.15. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.16. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти,

уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.2.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.18. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

6.2.19. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.2.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.21. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.2.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения представителя работников или иного уполномоченного работниками органа.

6.2.24. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2.25. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсаций в соответствии с приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями на момент предоставления).

6.2.26. Оснащение учреждения аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

6.2.27. Обеспечение условий для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или работников), вопросов выполнения соглашения по охране труда,

состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2.28. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

6.2.29. Освобождение работников от работы для прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции ( COVID -2019), вызываемой вирусом SARS CoV -2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, с сохранением за ними места работы( должности) и среднего заработка ( в соответствии с трудовым законодательством ( ст.185.1 ТК РФ)).

**6.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:**

6.3.1. Не допускать применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162.

6.3.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105;

6.3.3. Снижать нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

6.3.4. Выделить рабочие места в организации для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

6.3.5. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя;

6.3.6. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

6.3.7. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

**6.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:**

6.4.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №163.

6.4.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7.

6.4.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);

6.4.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;

6.4.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.



6.5. Освободить работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

#### **6.6. Обязанности работника в области охраны труда**

*Работник обязан:*

6.6.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

6.6.2. Соблюдать требования охраны труда;

6.6.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.6.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.6.5. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья;

6.6.6. Проходить обязательные психиатрические освидетельствования при трудоустройстве, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### **VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

*7. В целях реализации государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, выполнения муниципального задания работодатель:*

7.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательной организации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

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

7.3. Информировывает органы службы занятости не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организации, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. Предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставляет работнику время для поиска работы в течение рабочего дня.

7.4. Обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

7.5. Содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

Создает условия по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

7.7. В целях повышения престижа педагогических профессий организует участие в конкурсах профессионального мастерства среди педагогов и иных педагогических работников.

#### 7.8. Принимает меры по:

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

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

7.9. Предусматривает в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками:

- выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

7.10. Проводит аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014г. № 1303-о и областным отраслевым Соглашением.

7.11. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 04.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.12. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

7.13. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

7.14. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником вследствие недостаточной квалификации, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник должен был выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

не допускается увольнение работника 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 семнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без родителей (часть 4 статьи 261 ТК РФ);

увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением порядка учета мотивированного мнения представителя работников в соответствии со статьей 57 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

5. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с представителем работников.

6. Работодатель может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

постоянной нетрудоспособности,

прерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения работника в связи с сокращением штатов,

длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом,

нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,

7. Работодатель может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

оставляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об увольнении и в период её прохождения.

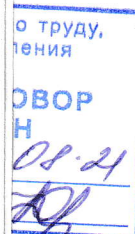
8. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с представительным органом работников на основании письменного заявления работника в соответствии с условиями, установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом его квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили (специальности).

9. Работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах и получает среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, компенсирует работнику командировочные расходы, если заседание проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки педагогического портфолио и видеозаписи урока.

работников

(Т.А.)

его казённого  
ука» г. Плеса



## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ**

*Представитель работников обязуется:*

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 8.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спортам и в суде.
- 8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

работников

(Т.А)

Органа государственного казённого учреждения «Плеса» г. Плеса

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- Стороны договорились:**
- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации условий коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
  - 9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
  - 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
  - 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения общественного контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

