

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «ЦРР - детский сад  
№ 56 «Сказка»  
О.Г. Липатова  
2018 год



Заведующий  
МБДОУ «ЦРР - детский сад  
№ 56 «Сказка»  
С.В. Портнова  
2018 год



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по решению социально-экономических вопросов работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 56 «Сказка»  
города Димитровграда Ульяновской области»  
на 2019-2021 годы

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области

19 \* 12 2018 года, рег. № 513  
Вед. кон. Туринков СВ Туринков

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «ЦРР - детский сад  
№ 56 «Сказка»  
\_\_\_\_\_/ О.Г. Липатова  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 год

Заведующий  
МБДОУ «ЦРР - детский сад  
№ 56 «Сказка»  
\_\_\_\_\_/ С.В. Портнова  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 год

---

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**по решению социально-экономических вопросов работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 56 «Сказка»  
города Димитровграда Ульяновской области»  
на 2019-2021 годы**

---

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию

## I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ульяновской области, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 56 «Сказка» города Димитровграда Ульяновской области» (далее – Детский сад), находящегося в ведении Управления образования города Димитровграда Ульяновской области.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки и устанавливающим условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении соглашений на уровне Детского сада, трудовых договоров с работниками Детского сада и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее - стороны) являются:  
*работники Детского сада*, в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – первичная профсоюзная организация Детского сада)

*работодатель* в лице заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 56 «Сказка» города Димитровграда Ульяновской области» (далее – Работодатель).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работодатель и первичная профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов первичной профсоюзной организации, а также на работников, не являющихся членами Профсоюзной организации, но уполномочивших ее на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

1.7. 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.

1.8. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны по договоренности имеют право изменять и дополнять Коллективный договор в течение срока его действия. Изменения и дополнения могут вноситься, по совместному решению представителей сторон, без созыва Общего собрания (конференции) работников Детского сада 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 и положениями прежнего Коллективного договора.

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

1.11. Стороны Коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.13. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.15 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2019 и действует по 31.12.2021 включительно.

1.16. Текст Коллективного договора размещается **на сайте Детского сада** по адресу: <https://crr56.my1.ru/>

1.17 Коллективный договор открыт для присоединения к нему других работников, не уполномочивших ранее стороны для его заключения при условии перечисления 1 % от зарплаты на счет Профсоюза образования.

1.18. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся его неотъемлемой частью (**Приложения № 1 - 10**).

## **II. Обязательства сторон Коллективного договора и их представителей**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Детского сада, и необходимость улучшения положения работников **стороны договорились:**

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Детского сада.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении областных конкурсов профессионального мастерства.

## **2.2. Работодатель:**

2.2.1. Содействует переподготовке, повышению квалификации педагогических работников Детского сада.

2.2.2. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии Детского сада по аттестации заместителей заведующего и педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2.2.3. Предоставляет первичной профсоюзной организации по её запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям первичной профсоюзной организации принимать участие в работе Общего собрания (конференции) работников Детского сада, административных и производственных совещаниях, различных комиссиях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает учёт мнения первичной профсоюзной организации при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Обеспечивает учёт мнения первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (**Приложение № 5**).

## **2.3. Первичная профсоюзная организация:**

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Детского сада.

2.3.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации помощь в:

- вопросах применения трудового законодательства;
- принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- заключении Коллективного договора, а также разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах Детского сада.

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

2.3.5. Обращается в муниципальные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников Детского сада.

2.3.6. Проводит экспертизу нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников Детского сада, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

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

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Детского сада.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

### **III. Развитие социального партнёрства и участие первичной профсоюзной организации в управлении Детским садом**

**3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:**

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

3.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по трудовым спорам.

3.1.3. Участвовать в подготовке проекта Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в него, разработке и утверждении ежегодного плана мероприятий по выполнению Коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора не реже одного раза в полугодие.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в Детском саду.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников

Детского сада, совершенствования нормативно правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Добиваться для Детского сада выделения средств на:

- охрану труда в Детском саду;
- обеспечение безопасности и правопорядка в Детском саду;
- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов Детского сада;
- проведение периодических медицинских обследований работников Детского сада, обучение и сдачу зачётов по гигиеническому обучению и аттестации;
- санаторно-курортное лечение и оздоровление работников;

3.1.7. Вести работу с муниципальными органами по предоставлению жилья нуждающимся работникам Детского сада.

**3.2. Стороны считают необходимым совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение соответствующих органов муниципальной власти предложения по:**

3.2.1. Выделению бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период в полном объёме на оплату труда и социальные выплаты работникам, повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий, на охрану труда, пожарную безопасность, повышение квалификации работников и другие статьи расходов, связанных с обеспечением нормальных условий труда работников.

3.2.2. Своевременному обеспечению Детского сада топливно-энергетическими и водными ресурсами .

3.2.3. Организации оздоровления работников Детского сада.

3.2.4. Организации оздоровления детей работников Детского сада.

**3.3. Стороны договорились о совместной деятельности по:**

3.3.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета города Димитровграда и плановый период следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников Детского сада;
- выполнение Закона Ульяновской области «Об образовании в Ульяновской области» в части оплаты труда работников Детского сада, социальных выплат и компенсаций работникам;
- своевременной индексации заработной платы работников Детского сада в связи с ростом потребительских цен.

3.3.2. Усилению ответственности за материально-техническое обеспечение Детского сада, предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам.

3.3.3. Запрету на репрофилирование Детского сада при изменении организационно-правовой формы и формы собственности.

3.3.4. Принятию мер по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа на основе принципов добровольности и коллегиальности при

принятии решений об изменении типа Детского сада, включая принятие изменений в устав Детского сада в связи с изменением типа на Общем собрании (конференции) работников Детского сада, порядка участия представителей первичной профсоюзной организации в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.3.5. Осуществлению в Детском саду мероприятий по внесению изменений в устав в связи с изменением типа Детского сада.

3.3.6. Проведению совместных проверок по соблюдению работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

#### **3.4. Работодатель обязуется:**

3.4.1. Содействовать хозяйственной самостоятельности Детского сада, привлечению внебюджетных источников финансирования.

3.4.2. Осуществлять контроль за целевым использованием бюджетных средств, выделяемых на развитие Детского сада, за своевременностью выплаты заработной платы и других социальных выплат.

3.4.3. Проводить систематический анализ состояния материально-технической базы и кадрового состава Детского сада, принимать меры по их укреплению.

3.4.4. Обеспечивать работникам Детского сада выплаты заработной платы не реже двух раз в месяц.

3.4.5. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления Детского сада, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Детского сада в целом. При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них первичную профсоюзную организацию, учитывать её мнение и положения настоящего Коллективного договора.

3.4.6. Способствовать участию представителей первичной профсоюзной организации в работе конференций, совещаний, собраний работников образования по социально-экономическим вопросам.

3.4.7. Предоставлять первичной профсоюзной организации нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные и трудовые интересы работников Детского сада.

### **III. Трудовые отношения**

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с



учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

В трудовом договоре конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника, обязательные условия оплаты труда: размер должностного оклада, размеры выплат компенсационного характера, размеры выплат стимулирующего характера, либо условия их установления со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления стимулирующих выплат, а так же меры социальной поддержки.

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

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

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

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

4.1.4. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

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

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности

работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

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

сообщать первичной профсоюзной организации 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 (критерии массового увольнения устанавливаются нормативными правовыми актами);

обеспечить преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата 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 2 года 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;

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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;

обеспечить преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в высших профессиональных педагогических образовательных учреждениях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

обеспечить предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Ульяновской области и Правительства Ульяновской области, направленных на поддержку работающих женщин в Ульяновской области и предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей.

4.1.7. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.1.8. Стороны исходят 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 расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

При регулировании оплаты труда работодатель и первичная профсоюзная организация исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда в Детском саду определяется в соответствии с региональным законодательством по оплате труда: Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 г. № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», постановлением Администрации города от 21.09.2017 № 1717 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Димитровграда Ульяновской, Коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Заработная плата выплачивается в Детском саду не реже чем каждые полмесяца: аванс – 20 числа текущего месяца, заработная плата – 7 числа последующего месяца.

5.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

5.1.3. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днём получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.1.4. Фонд оплаты труда работников Детского сада состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда Детского сада осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

5.1.5. Руководитель Детского сада самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание Детского сада утверждается руководителем по согласованию с Управлением образования.

Численный состав работников Детского сада должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных учреждению функций, задач и объёма работ.

5.1.6. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, средств бюджета города, могут направляться Детским садом на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не менее 10% процентов от фонда оплаты труда Детского сада.

Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

5.1.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в Детском саду в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно с учётом соображения первичной профсоюзной организации и закрепляются в Коллективном договоре в виде положений о доплатах и надбавках, премировании, расходовании внебюджетных средств, о стимулировании труда.

5.1.8. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к

устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в установленном порядке.

5.1.9. Для педагогического работника увеличение объёма работы компенсируется установлением соответствующей доплаты в соответствии нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.10. Формирование систем оплаты труда работников Детского сада, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учётом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации работников Детского сада, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения первичной профсоюзной организации;

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

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.1.12. В случаях, когда система оплаты труда работников Детского сада предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов,

ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

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

при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

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

Работодатель с учётом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых, отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4

процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.1.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться Коллективным договором или трудовым договором.

5.1.16. По должностям работников образования применяются профессиональные стандарты, квалификационные характеристики, утвержденные в установленном порядке.

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

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с первичной профсоюзной организацией (принцип прозрачности).

5.2. Стороны считают необходимым:

5.2.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и

других категорий работников Детского сада для определения размера стимулирующих выплат.

5.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

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

- повышению уровня оплаты труда работников Детского сада, включая доплаты за учёные степени;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда Детского сада на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.2.4. За педагогическими работниками, направляемыми на плановые курсы повышения квалификации и переподготовки, на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

5.2.5. В целях снижения социальной напряжённости в коллективе прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2.6. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Детского сада определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы),



порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Детского сада определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Детском саду в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них, в том числе свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения образовательных праздничных мероприятий с воспитанниками, дней открытых дверей для родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя Детского сада с письменного согласия работника и с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

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.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом части отпуска должны быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Вне графика отпусков отпуск предоставляется работнику по согласованию между работником и работодателем, а также при предъявлении работником путёвки на санаторно-курортное лечение.

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

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

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

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя Детского сада, его заместителей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 3).

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых

отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

6.8. Стороны договорились о предоставлении работникам Детского сада кратковременного отпуска по семейным обстоятельствам (с сохранением заработной платы) по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 2 рабочих дня;
- бракосочетание детей работника – 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги работника – 3 рабочих дня;
- переезд работника на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- проводы супруга, детей работника на службу в армию – 2 рабочих

дня;

6.9. Педагогическим работникам Детского сада, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

Каждый педагогический работник не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (статья 335 ТК РФ) (Приложение № 4)

## **VII. Условия и охрана труда**

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Детского сада в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **7.1. Работодатель:**

7.1.1. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Детского сада и несчастных случаев с работниками и воспитанниками при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) Детского сада за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировывает Профсоюзную организацию не позднее апреля месяца текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчётном периоде с работниками и воспитанниками, причинах несчастных случаев, выделении Детским садом денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности.

7.1.4. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.1.6. Создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

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

7.1.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами.

7.1.9. Обеспечивает за счёт средств Детского сада проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.10. Организует проведение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.11. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

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

Предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей.

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

7.1.14. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счёт средств, выделяемых федеральным бюджетом.

7.1.15. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей Профсоюзной организации в Детский сад для осуществления контроля, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.16. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и представителей Профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками Детского сада. Представляют информацию в Профсоюзную организацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация:**

7.3.1. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Детском саду либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов первичной профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

Организует проведение проверок состояния охраны труда в Детском саду, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором, программами по безопасности Детского сада.

7.3.3. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.4. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований

охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

#### **7.4. Стороны Коллективного договора совместно:**

7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований, выданных Детскому саду по устранению выявленных в ходе проверок, нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.4.2. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с воспитанниками во время пребывания в Детском саду.

7.4.3. При необходимости организуют проведение различных мониторингов.

### **VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

#### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Содействует проведению политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам и педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Детского сада по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Детского сада, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Координирует деятельность Детского сада, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании.

8.1.4. Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах.

8.1.5. Информировывает первичную профсоюзную организацию не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Детского сада, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.6. Предоставляет достоверную и полную информацию первичной профсоюзной организации о создании и ликвидации рабочих мест.

8.1.7. При ликвидации Детского сада, сокращения численности или штата работников вопрос о трудоустройстве работников решает совместно с первичной профсоюзной организацией Детского сада.

8.1.8. Осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников:

- применение, с согласия работника, в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- использование в случае ликвидации Детского сада возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию по старости в соответствии с заключением службы занятости;

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Детского сада на освободившиеся рабочие места.

8.1.9. В целях поддержки работников, высвобождаемых из Детского сада в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией Детского сада по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска новой работы.

## **8.2. Первичная профсоюзная организация:**

8.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Детского сада, сокращении численности или штата работников Детского сада представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе на условиях профсоюзной организации.

8.2.2. Оказывает бесплатную юридическую помощь, консультации членам Профсоюза по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательства, вопросам охраны труда.

8.2.3. Содействует и оказывает методическую, финансовую помощь при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства.

## **8.3. Стороны совместно:**

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

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

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических работников (увеличение количества педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку);

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

## **8.4. Стороны считают:**

8.4.1. Принимать в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания при установлении квалификационной категории один раз в 5 лет следующие результаты работы педагогических работников:

1) награждение в межаттестационный период государственными или ведомственными наградами за педагогический труд (кроме медали «Ветеран труда»):

а) почётными званиями:

«Народный учитель Российской Федерации»;

«Заслуженный учитель Российской Федерации»;

2) победу в межаттестационный период во всероссийских и региональных профессиональных конкурсах «Педагогический дебют», «Мастер года», «Сердце отдаю детям», «Воспитатель года», «Лучший воспитатель», «Молодой педагог года»;

8.4.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.4.3. Принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объёме представлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

8.5.2. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.5.3. Стороны договорились выполнять обязательства по:

сохранению количества рабочих мест;

проведению с Профсоюзной организацией консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-



профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

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

- определения порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- создания условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Детского сада;

- недопущения 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 Профсоюзной организации 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.

8.5.5. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди работников.

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогическим работникам организаций должны предоставляться дополнительные меры социальной поддержки и стимулирования в соответствии с Законом Ульяновской области от 13 августа 2013 г. № 134-ЗО «Об образовании в Ульяновской области» в размере, устанавливаемом Правительством Ульяновской области.

9.1.2. Работникам Детского сада при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное поощрение в размере не более одного должностного оклада в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

При достижении пенсионного возраста работникам, продолжающим трудовую деятельность в размере 0,5 должностного оклада.

9.1.3. Педагогические работники имеют право на оказание услуг по оздоровлению за счёт средств областного бюджета Ульяновской области в оздоровительных организациях, расположенных на территории Ульяновской области, в соответствии с Законом Ульяновской области Закон Ульяновской области от 29 мая 2012 г. № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы на территории Ульяновской области».

9.1.4. Педагогическим работникам-молодым специалистам (далее – молодые специалисты) предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Ульяновской области от 02.05.2012 № 49-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области».

Молодым специалистам предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- единовременная денежная выплата в размере 10 000 рублей;
- ежемесячная денежная выплата в размере 1000 рублей.

Молодым специалистам предоставляется право на получение, за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, дополнительного профессионального образования в области управления при условии их постановки в резерв на руководящую должность.

Порядок формирования резерва на руководящую должность и условия получения молодыми специалистами дополнительного профессионального образования в области управления определяются исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, уполномоченным в сфере образования.

9.1.5. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников либо уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся аттестация до окончания срока её действия.

9.1.6. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного органа первичной профсоюзной организации или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право, на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке, на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

9.1.7. Руководители и заместители руководителей, совмещающие свою должность с должностью педагогического работника, педагогические работники аттестуются в качестве педагогического работника аттестационной комиссией Министерства образования и науки Ульяновской области.

9.1.8. Оплата труда педагогическим работникам производится в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должностях (должностях) с другим наименованием (в том числе по

совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматривается аттестационной комиссией Министерства образования и науки Ульяновской области на основании письменного заявления работника.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

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

не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого на срок до одного года.

9.1.9. В исключительных случаях истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда педагогическим работникам с учётом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

9.2. Детский сад в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ульяновской области «Об образовании в Ульяновской области» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников.

Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в соответствии с Коллективным договором может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

#### **9.4. Стороны согласились:**

9.4.1. Не допускать случаев направления педагогических работников Детского сада на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

9.4.2. Оказывать материальную помощь работникам Детского сада в следующих случаях:

- частичная оплата медицинских услуг (в соответствии с решением комиссии);
- при несчастных случаях – кража личного имущества, пожары и др. (в соответствии с решением комиссии);
- на похороны работников Отрасли, близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети) - 2000 рублей, пенсионеров – 1000 рублей;
- в связи с юбилейными датами неработающим пенсионерам – ветеранам педагогического труда – 200 рублей;
- в связи с юбилейными датами работников выделять материальную помощь в зависимости от статуса работы в Отрасли: при достижении 55 лет – 3000 рублей и каждые 5 лет;
- при наличии средств к профессиональным праздникам и другим праздничным датам оказывать материальную помощь.
- в качестве поощрения оказывать материальную помощь председателям первичных профсоюзных организаций за общественную работу.

9.4.3. Оказывать материальную помощь (за счет средств первичной профсоюзной организации) работникам, достигшим 25,30,35,40 лет – 500 руб., достигшим 45, 50 и т.д. – 1000 руб.

9.4.4. Способствовать выделению средств для приобретения новогодних подарков детям работников Детского сада.

## **Х. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза**

10.1. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности

10.1.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации по её запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.1.3. Содействовать первичной профсоюзной организации в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав Профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы.

10.2.1. Члены первичной профсоюзной организации Детского сада освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, Коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников Детского сада, являющихся членами Комитета Областной организации Профсоюза, предоставляя им не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников Детского сада, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, региональных, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

10.2.2. Члены Профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в Детском саду, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Областной организацией Профсоюза.

10.2.3. Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

10.3. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации признаётся значимой для деятельности Детского сада и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав Профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **XI. Контроль за выполнением Коллективного договора**

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании (конференции) работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Детского сада.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

Заведующий  
МБДОУ «ЦРР – детский  
сад № 56«Сказка»

\_\_\_\_\_/Портнова С.В./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018

М.П.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_/ Липатова О.Г./

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018

М.П.