

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Клетинский детский сад
(Клетинский детский сад)

Коллективный договор утвержден
на общем собрании работников
образовательной организации
(протокол №04 от 03.04.2024г.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзной организацией
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Клетинского детского сада
по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников

на 2024 - 2027 годы

(Коллективный договор действует
с 20 года
по 20 года)

* место для штампа, подтверждающего
уведомительную регистрацию коллективного
договора в ДТСН

От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации Клетинского детского сада

Т.В.Амнаторова

«03»

04

2024г.

Министерство труда
и социальной защиты населения
Рязанской области
390002, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано
03.05.2024

№ 113
Клетинский детский сад

Н.А.Соколова

2024г.



От работников:

Заведующий Клетинским детским садом

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны и работниками с другой стороны (далее стороны), и является в правовом актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Мунципальном дошкольном образовательном учреждении Клетинском детском саду (Клетинском детском саду) (далее ДОО), направленным на улучшение социально-экономической защиты работников.

1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель - (заведующий), действующий на основании Устава Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Мунципальным дошкольным образовательным учреждением Клетинским детским садом (Клетинском детском саду);

органы Профсоюза - Касимовская районная организация организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее райком), профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (профком).

первичной профсоюзной организации работников Мунципального детского образовательного учреждения Клетинского детского сада Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом (далее - Профсоюз) работников Мунципального дошкольного образовательного учреждения Клетинского детского сада в социальном партнёрстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Соглашение - Соглашение между администрацией Касимовского мунципального района Рязанской области, Управлением образования и молодежной политики администрации Касимовского мунципального района Рязанской области, Касимовской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027 годы.

район - Касимовский мунципальный район Рязанской области, Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора (далее Комиссия) - постоянно действующий орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного 1.3. Основой для заключения настоящего Коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях» №2490-1 от 11.03.1992г.;

Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ» №181-ФЗ от 17.07.1999г.;

Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы;

Соглашение между администрацией Кашимовского муниципального района Рязанской области, Управлением образования и молодежной политики администрации Кашимовского муниципального района Рязанской области, Кашимовской районной организацией Профсоюзного союза работников профессиональных организаций и науки Российской Федерации на 2023-2026 годы.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных прав и установлению дополнительных социальных-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – заведующего Соколовой Натальи Александровны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя первичной Профсоюзной организации Клитинского детского сада (далее – выборные органы первичной Профсоюзной организации) Аманова Татьяна Владимировна.

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

1.7. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.8. Работодатель обязан ознакомить работников с текстом коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации под подпись, обеспечивать ясность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется в срок не позднее пяти рабочих дней с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.9. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовым отношениями, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом (статья 30 ТК РФ).

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

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

1.12. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку заключения 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.

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

1.14. Стороны договариваются, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) 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 и положенными прежнего коллективного договора.

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

1.16. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения настоящего Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим Коллективным договором.

В случаях, прямо предусмотренных в настоящем Коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом в соответствии с **Порядком учета мнения выборных представителей профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору)**. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.18. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома в письменной форме по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в **уменьшении** в **уменьшении** путем предоставления профкому копии такого решения **в течение десяти дней** с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.20. Работодатель обеспечивает прозрачность содержания и выполнения условий настоящего Коллективного договора.

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

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

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным Коллективным договором, применяется положение по применению в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным Коллективным договором.

1.19. Работодатель принимает на себя обязательство информировать первичную профсоюзную организацию о решении органов государственного и ведомственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и других непосредственно связанных с ними отношений и первичную профсоюзную организацию о решении органов государственного и ведомственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в **уменьшении** в **уменьшении** путем предоставления профкому копии такого решения **в течение десяти дней** с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

2.1.2. Работодатель в соответствии с действующим порядком обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности оплаты труда, а также меры социальной поддержки, предусматриваемые в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемые за исполнение работником (должностных) обязанностей за календарный месяц, а для педагогических работников – исходя из количества обучающихся и учебной нагрузки; размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ

социальной поддержки и др.
характера и условия их осуществления); условия предоставления мер оплаты, тарифной ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, дополнительному соглашению) – выписки из тарификационного списка), инвалитов, путем оформления приложении к трудовому договору количества часов и количества обучающихся в них, в том числе детей-работников с указанием наименования предметов (дисциплин), классов (групп), установленных при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических трудовых функций с определением должностных обязанностей (включая устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)

профсоюзным комитетом.
организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с трудовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами и постановлением Правительства Российской Федерации, соглашениями, и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, соглашениями, 2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения что:

2.1. Стороны при делении трудовых отношений исходят из того,

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

коллективный договор на срок не более 3 лет.

1.24. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года. Стороны имеют право продлить воспитанная и обучения в учреждении.

репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда, экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой культуры учреждения, охране труда и пожарной безопасности, обеспечивать нормативные акты учреждения, беречь и относиться к имуществу учреждения и обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные 1.23. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые

договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству РФ.

отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию

2.1.8. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую

аттестационная комиссия образовательной организации учитывает условия

2.1.7. При аттестации педагогических работников с целью подтверждения

должности, которое принимается работодателем *по согласованию с*

аттестации педагогических работников (Приложение № 3 к постановлению

приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об

работников организации (Приложение № 2 к постановлению Коллегиальному

подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в

2.1.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях

первая (высшая) квалификационная категория.

соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена

проведимой в установленном законодательством порядке, работник признан

вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации,

(несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81

стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового

по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным

2.1.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника

работником и работодателем, не допускается.

организациях, фактически действующих в организациях, фактически действующих

2.1.4. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных

выявляется недействительными и не могут применяться.

Коллективным договором, локальными нормативными актами учрежденная,

трудового права, уставом учреждения, соглашением, настоящим

законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы

снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым

не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора,

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ,

критерия.

если их размеры зависят от установленных в организации показателей и

регулирующий порядок осуществления выплаты стимулирующего характера,

либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт,

нормальных условий труда, и др.); размеры выплаты стимулирующего характера

с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отличных от

по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.2. Стопы договорились, что:

2.2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.2. В образовательных организациях не допускаются экономически и социально обоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

При обоснованном сокращении рабочих мест проведение необходимых мероприятий начинается в конце учебного года.

2.2.3. К массовому увольнению работников в отрасли относятся: - ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;

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

В случае массовых увольнений, возникших в связи сокращением численности и штата, представляется работодателю своевременно, не менее чем за три месяца, представляются соответствующему профсоюзному органу информация о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству увольняемых работников.

2.2.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч.1 ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельными заработком; - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителям, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или

- 2.2.7. Ежегодный отпуск предоставляется работнику с рабочего дня недели.
- 2.2.8. Работник образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, а где она не проведена, в соответствии со списками.
- 2.2.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- Исчисление продолжительности отпуска пропорционально продолжительности работы осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.
- 2.2.10. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Работники должны быть ознакомлены с графиком отпусков под подпись.
- Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
- 2.2.11. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска на условиях, предусмотренных в настоящем Коллективном договоре.
- 2.2.12. Работникам, работающим у горячих плит (повар, кухонный рабочий), предоставлять дополнительные оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней.
- 2.2.13. Заместителю заведующего по административно-хозяйственной части предоставлять дополнительные оплачиваемый отпуск - 14 календарных дней.
- 2.2.14. Заведующему хозяйством предоставлять дополнительными оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней.
- 2.2.15. Помощникам воспитателей предоставлять дополнительными оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней.
- 2.2.16. Машинисту по стирке белья предоставлять дополнительными оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней.
- 2.2.17. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.
- 2.2.18. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче

заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

2.2.19. Не ограничивать право педагогических работников: - на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФООП при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;

- на осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, с учетом установленной локальным актом образовательной организации системы контрольно-оценочных процедур.

2.2.20. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников Клетинского детского сада (*Приложение № 4 к настоящей Коллективной договор*), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

2.3. **Руководители организации** в пределах своей компетенции обеспечивают выполнение следующих пунктов:

2.3.1. Заканчивать трудовую договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заканчивать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается. Не устанавливается испытательный срок при приеме на работу лиц предпенсионного возраста.

2.3.3. При заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, а также справку о том, является или не является лицо потерпевшим административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, требовать только при заключении трудового договора.

2.3.4. Заканчивать трудовую договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр подшивается в личную карточку в день окончания трудового договора.

44

заклоченны. Полученные работником экземпляры трудового договора подтверждаются подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Определить обязанности работников учреждения в зависимости от их специальности, которая утверждается с учетом мнения профкома (вариант: по согласованию с профкомом) и является приложением к трудовому договору.

2.3.5. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Соглашением, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.3.6. В трудовом договоре включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также учитывать положение соглашения и настоящего Коллективного договора.

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, Соглашением, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.3.7. При разработке штатного расписания приводить наименование должностей педагогических работников в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей работников образовательных организаций в соответствии с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессии рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКМДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

2.3.8. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.3.9. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бухгалтерском виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

работников, работающих в «легких» группах;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка применяем электронного обучения и дистанционных технологий;

режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе в группах (классах), а также определения категорий работников для работы в «легких» группах формирования списка работников, работающих в «легких» группах;

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов включат в себя:
государственной власти ограничительных мер и т.п.). Указанные меры

наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяется форма осуществления мер по определению особенностей регулирования при
2.6. Руководитель и профком совместно разрабатывают и

- вручение ценных бумаг.
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов;
власти;

- представление к наградам, решение по которым принимается органами выплатой профсоюзной премии);
- награждение первичной профсоюзной организацией (с книжку, с выплатой премии);

- награждение Почетной грамотой урядления (с занесением в трудовую организацию и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- объявление благодарности председателю первичной профсоюзной трудовую книжку, с выплатой премии);

- объявление благодарности руководителю урядления (с занесением в числе;
и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том

2.5. Руководитель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной разрешении конфликтов во внесудебном порядке.

2.4.3. Своевременно информировать работодателя о случаях нарушения соблюдения трудового законодательства и т.д.
2.4.2. Оказывать членам Профсоюза практическую помощь в вопросах права и настоящего коллективного договора.

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового персональные данные работников.
2.3.10. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите

Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с *выборным профсоюзным органом* и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

3.1.1. Системы оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются настоящим Коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами *по согласованию с выборным профсоюзным органом* в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников Российской Федерации, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Тристоронней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Рязанской области и Касимовского муниципального района Рязанской области, применимыми Положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

3. ОПЛАТА ТРУДА

- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации, а также расходуемыми материалами (бумагой, картриджами и др.);
 - предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;
 - механизмы и источники пополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;
 - гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
 - особенности при предоставлении и разделение на части отпусков работников;
 - определение порядка подготовки и предоставления работникам отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);
 - особенности взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- 2.7. Руководители и профком способствуют реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.1.2. В Положении об оплате труда работников организации

регулирующие вопросы оплаты труда осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества

затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а

также недопущения какой бы то ни было дискриминации: различий,

исключений и предпочтений, - не связанных с деловыми качествами

работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы по одному из должностей работников (профессиям

работных), включенным в один и тот же квалификационный уровень

профессиональной квалификационной группы, не допускаемая установление

различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) за

исключением должностей педагогических работников, относящихся к

профессорско-педагогическому составу и научных работников, по

возможностям которых возможно наличие дифференциации окладов в

зависимости от наличия учебных степеней и званий;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических

работников, имеющих различные квалификационные категории, установление по

результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к

заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической

(педагогической) работы;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы

работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права;

- определения 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;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их

личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (междотраслевые,

отраслевые и иные нормы труда);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки

России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано

Министром России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее - приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды

30 процентов фонда оплаты труда организации.

3.1.5. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более

- условия оплаты труда руководителей организации.

- условия их установления;

выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов

рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

компенсационного характера работников организации в соответствии с

- наименованием, условиями осуществления и размерами выплат

- размерами повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);

группам (далее - ПК);

(далее - оклады) (ставки) работников по профессиональным квалификационным

- минимальные размеры должностных окладов (ставка заработной платы)

организации включается в себя;

3.1.4. Положение об оплате труда работников образовательной

(принцип прозрачности).

согласовано с вышестоящим органом первичной профсоюзной организацией

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по

работнику (принцип справедливости);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

своевременности);

- вознаграждение должно складываться из достижения результатов (принцип

квалификации (принцип адекватности);

работника в результате деятельности всей организации, его опыта и уровня

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого

от результатов своего труда (принцип прозрачности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости

объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе

принципы;

качественного труда работников учитываются следующие основные

критерии эффективности работы в целях осуществления стимулирования

и

3.1.3. При разработке и утверждении в организации показателей и

осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени

время с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской

дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим

соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными

для педагогических работников и иных работников с установленными им

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие

отдельных классов (группах) либо в целом по организации по санитарно-

образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в

отмены (приостановки) занятий (деятельности) организации по реализации

технологического времени для обучающихся организации, а также периоды

3.1.6. В случаях, когда система оплаты труда работников организации предусматривает увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности в образовательной организации, или со дня представления соответствующего документа, если документ находится в образовательной организации;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- 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 выплаты заработной платы (исход из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.7. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работника (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории района, и составление связанных с ней видов отчетной документации и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

3.1.8. В случае организации и проведения работ, связанных с выполнением педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам работ, не входящую в круг основных обязанностей работника на выполнение данного вида работ, издается соответствующий приказ и определением размера денежной компенсации как за работу, не выполняемую в соответствии с основными обязанностями.

3.1.9. Обеспечивать обязательное участие представителя профкома в коллективном договоре и Соглашении. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в настоящем Коллективном договоре и Соглашении.

установлении заработной платы, включая участие в распределении

тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час произведется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой

3.2.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых

3.2.4. Для педагогических работников наполняемость классов, групп с учетом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и

оплата не допускается прерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ

оставшихся без почтения родителей, при невыезде сменщика работника, если

организаций, школ-интернатов, организаций для детей-сирот и детей, организаций для воспитателей дошкольных образовательных

3.2.3. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных организаций и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с

Замещение проводится на основании Приказа работодателя и письменного

или исполнения обязанностей временно отсутствующих работников.

оплата труда производится как доплата за совмещение профессии (должности)

отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы

3.2.2. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности

в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

работу с разрывом осуществлять доплаты в размере не менее 30% как за работу

часов. В случае невозможности выдержать это условие и согласия работника на

3.2.1. Не допускается разделение рабочего дня с перерывом более двух

выполнение следующих пунктов:

3.2. Руководитель в пределах своей компетенции обеспечивает

управленческому персоналу.

выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-

направляется не менее 70% фонда оплаты труда организации, перулирующим

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление

работников образования, в том числе перераспределения средств,

совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда

3.1.12. Продолжить принимать участие в работе по дальнейшему

трудо и обеспечивать их реализацию в образовательной организации.

и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию

3.1.11. По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения

сторонами.

показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются

в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные

постоянной и переменной величины в структуре заработной платы, соотношение

организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение

3.1.10. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в

формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата.

стимулирующих выплат работникам, а также в разрабатке и согласовании

социальных гарантий работников отрасли.
Усиление социальной защиты, совершенствование законодательства о
Вносит в Райком Профсоюза, местные органы власти предложения по
и интересов работников образовательной организации.

3.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав
труда, в том числе совместно с Управлением образования.

3.4.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов,
обучение сотрудников образовательной организации по вопросам оплаты
исчисления.

3.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной
платы работникам образовательной организации и правильностью ее

3.4. Профком:

руб. - специалистам с высшим образованием.
в размере 1500 руб. - специалистам со средне-специальным образованием, 2000
устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку

3.3.3. В целях закрепления молодых педагогов в организациях
работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.
условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате
в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на
минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени
3.3.2. Месячная оплата труда работников выплачивается не ниже

работников образовательной организации.
Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда
планов.

комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных
- педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных
культуры";

"Россеместер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической
"Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса",
направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта",
- работникам дополнительного образования детей спортивной
педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

образовательного учреждения - при соответствии почетного звания профилю
почетного звания профитно учреждения, а педагогических работников
начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия
установленные для работников различных отраслей, название которых
Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР,
"Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР,
работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры",
почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный

- руководящему составу образовательной организации, имеющим другие
союзных республик, входивших в состав СССР;
учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и

3.4.4. Анализирует социально-экономическое положение работников образовательной организации, взаимодействует с депутатами районной Думы, областной Думы и Государственной Думы РФ от Рязанской области при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников образования.

4. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРВОУЧЕНИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Страны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию.

4.2. **Руководитель** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.2.1. В целях оказания поддержки работникам, высвобождаемых из организации в связи с сокращением штата, численности работников, ликвидации или реорганизацией урезаются, предпринимают следующие меры:

- предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца; (в соответствии со ст.180 ТК РФ),
- по договоренности сторон представляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

4.2.2. Совместно с профкомом проводят анализ кадрового обеспечения образовательной организации, в том числе: возрастного состава, текущей кадровой, фактической педагогической нагрузки, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников образовательной организации.

4.2.3. Содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учетом потребности образовательной организации. Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий определяется работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

4.2.4. Направляет работников для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняет за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивает командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ); осуществляет дополнительную профессиональную подготовку по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

4.2.5. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров образовательных организаций в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации».

а) несоответствия у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, представляемым к работнику по причине;

4.2.7. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

- за год до наступления пенсионного возраста;
- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

и ст. 336 ТК РФ;
Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп. 5, 6, 8 ст. 81

квалификационной категории.
деятельности в течение 1 года после окончания срока действия эпидемиологическим основанием), возобновления педагогической или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации;

а также:

7) исполнения освобожденных полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

6) работы на выборных должностях;

5) службы в рядах Вооружённых Сил России;

4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

образовательные учреждения за рубежом;

3) длительной командировки на работу по специальности в российских образовательных учреждениях;

2) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком;

1) длительной нетрудоспособности.

4.2.6. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время;

Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций (Приложение № 2 к Наступающему Коллективному договору), осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечение срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечение срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождение аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение об аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличие перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

4.2.8. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, учебным программам, профилям работы (деятельности) в следующих случаях:

1) наличие перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

2) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

3) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

4) наличие перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

5) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

6) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

7) наличие перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

8) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

9) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

10) наличие перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

11) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

12) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

13) наличие перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

14) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

15) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

16) наличие перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

17) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

18) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

19) наличие перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

20) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

<p>Должность, по которой установлена квалификационная категория может учитываться по должности, указанной в графе 1</p>	<p>1</p>	<p>Учитель, преподаватель</p>	<p>Учитель, преподаватель, метод-лист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)</p>
<p>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1</p>	<p>2</p>	<p>Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного образования по профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ).</p>	<p>Аналогичная должность без названия «старший».</p>
<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»</p>			<p>Преподаватель-организатор</p>

<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совмещении профессий) творческого объединения (кружка).</p>	<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>
<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной программы преподавательской) работы, совмещенной с профилем работы мастера производственного обучения; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совмещении профессий); кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>
<p>Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогии профессий)</p>	<p>Мастер производственного обучения</p>
<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>	<p>Заведующий физического воспитания</p>
<p>Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку</p>	<p>Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)</p>
<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); дополнительные обязанности; нагрузки, входящей в основные обязанности подготовки (ОБЖ) сверх учебной безопасности жизнедеятельности, до-призывной под-</p>	<p>Инструктор, допризывной под-</p>

Министерства просвещения РФ и другими наградами, утвержденными Правительством Российской Федерации, почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой профессионального (среднего профессионального) образования РФ, почетной грамотой (начальное профессиональное образование), почетным знаком «Почетный работник общего образования» (начальное профессиональное образование), почетным знаком «Почетный работник общего образования» (отраслевыми) наградами: знаком «Отличник мастер производственного обучения РФ»;

званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный педагогический деятель» (кроме медали «Ветеран труда»), почетными знаками (а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за заслуги);

1) педагогические работники, награжденные:

4.2.9. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков освобождаются;

руководитель образовательной организации;

трудоустроен по второй педагогической должности в этом случае принимается руководителем образовательной организации. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимается руководителем образовательной организации на основании письменного заявления работника аттестационной комиссии на основании заявления работника. Удельные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются в зависимости от педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных должностях.

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимается руководителем образовательной организации.

направления дополнительной работы	профилю работы по основной должности)	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы по основной должности)	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер)	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер)	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер)	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкального искусства	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР
-----------------------------------	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	---

ведомственные;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям»

(ответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурсов учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межкатегориальный конкурс победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством просвещения РФ;

6) работники образования, учащиеся на момент подачи заявления руководителями и членами экспертных групп главной аттестационной комиссии министерства образования и молодежной политики Рязанской области по аттестации на квалификационные категории педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межкатегориальный период рекомандации аттестационной комиссии, не может быть освобожден от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.8.

4.2.10. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- по другой должности, если работник имел высшую категорию по другой должности и вынужден был сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации.

- по новой должности работника, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по новой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории Республики СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

4.2.11. В целях защиты интересов педагогических работников - рекомандуется работникам письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

Коллективным договором.
 представляется фиксировать в трудовом договоре работника или настоящим при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, и педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) гарантии и высшего образования по профилю образовательной организации или 4.3.2. Предоставлять педагогическим работникам, получающим второе образование и обеспечивающего обучения выходящим Работников. договор меры по развитию системы обучения, повышения профессионального 4.3.1. Разрабатывать и предусматривать в настоящем Коллективным

4.3. Стороны признают необходимыми:

Работника.
 законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности организации, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной места его проживания, осуществляться за счет средств образовательной 4.2.12. Участие работника в аттестационных процедурах, в том числе вне чем за месяц до ее начала.

первой профессиональной организации организации не позднее, должностно письменно работодателем *до сессии Профкома* подтверждающая соответствия педагогического работника занимаемой - информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью соответствия со статьей 373 ТК РФ;

согласованно) Профкома первичной профессиональной организации в аттестации) допускается только с учетом *мониторингового мнения (по* РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе - для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК *первичной профессиональной организации;*

определяются работодателем с учетом *мониторингового мнения Профкома* аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности или - сроки представления педагогических работников для прохождения ими *Профкома первичной профессиональной организации;*

соответствия занимаемой должности и с учетом *мониторингового мнения* на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения - рекомендовать работодателем осуществлять подготовку представляемых аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

командировке или другим уважительным причинам продолжительность его в трудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в - по письменному заявлению работника в случаях его временной квалификации категории;

категории, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссии могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной - график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную

5.1.1. Исходя из финансовых возможностей, осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одной организации и средним заработком;
- предоставление работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в дошкольных организациях;
- выплату к отпуску пособия педагогическим работникам организаций в размере не менее оклада (ставки);
- оплату работникам, награжденным федеральными, региональными, муниципальными наградами в области образования;

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬВТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

4.5.4. Вносить при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращения.

4.5.3. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.

4.5.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе осуществлять контроль за предоставлением работодателем при выводе из организации всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

4.5.1. Оказывать консультационную и правовую помощь членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

4.5. Профком обязуется:

4.5.1. Оказывать консультационную и правовую помощь членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

4.4. Стороны согласились принимать участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отчаянным» и др.

4.3.3. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.3.4. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- испытывающих затруднения;
- предпенсионного возраста;

а) в связи с техническим переснащением и развитием организации;

б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий Онлайн обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусматривать в настоящем Коллективном договоре обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

4.3.4. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- испытывающих затруднения;
- предпенсионного возраста;

4.3.3. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

- льготы на проезд работника образованная, проживающим в районном центре, работающим в сельских и поселковых образовательных организациях;

- проведение профилактических медицинских осмотров работников организации с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

- выплату выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу в сельской местности, единовременного пособия на хозяйственное обустройство;

- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков - сотрудникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск - 3 календарных дня;

- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков дней за работу в течение учебного года без пропусков по временной нетрудоспособности - 3 дня только для членов профсоюза;

- за достижение высоких результатов в труде (подателям мундштальных, областных конкурсов) - оплачиваемых 3 дня;

- единовременную выплату к юбилейным датам;

- материальную помощь работникам при рождении ребенка, в случае длительного лечения, стихийного бедствия, смерти близких родственников, несчастного случая и т.д.;

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение и отпусков работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях, и тех, которым они рекомендованы по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических осмотров.

Конкретные виды социальной защиты и порядок их предоставления определяются настоящим Коллективным договором.

5.1.2. Рекомендовать работодателям и профсоюзным организациям:

5.1.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

В целях развития потенциала системы образования региона, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

групповых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

- оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-

групповых прав и профессиональных интересов работников;

- оказывать бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-

5.3. Профком обзвук:

составляет 25 часов в неделю.

педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп

создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов

просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должка

дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства

образовательным программам - образовательным программам

осуществления образовательной деятельности по основным

здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования

организации (дошкольной группе).

также нуждающихся в длительном лечении, независимо от их количества в

образовательных организациях), работающих с обучающимися с ОВЗ, а

работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в

продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим

5.2.3. Ежегодный основной утилитарный оплачиваемый отпуск

выделенных организации средств.

выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в пределах

5.2.2. Работникам образовательной организации при увольнении в связи с

на пенсию они имели это право.

получение компенсации сохраняется за специалистами, если на момент выхода

стаж работы названных специалистов составляет не менее 10 лет. Право на

местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий

за педагогическими работниками - пенсионерами, проживающими в сельской

оплату жилых помещений, отоплении и освещении. Данное право сохраняется

члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на

проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними

посёлках городского типа, педагогические работники сельских школ,

работавшие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и

городского типа) педагогические работники образовательных учреждений,

категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках

компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным

5.2.1. В соответствии с Законом Рязанской области «О предоставлении

6.1. Страны-сторонники: К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники образовательных организаций, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение

трех лет после окончания учебы. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые. Молодым специалистом также признается работник, работавший в период обучения в образовательной организации в педагогической должности и продолживший там работу после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании.

6.1.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях: - призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую образовательную организацию; - направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. - иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закрепленных соглашением и настоящим коллективным договором.

6.1.3. Продолжить совместную работу по: - закреплению молодых педагогов в образовательной организации; - содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитию творческой и социальной активности молодежи; - обеспечению их правовой и социальной защищенности. 6.1.4. В целях выявления и поддержки молодых талантливых педагогических работников продолжить проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют», профильной площадки «Старт в профессию» и других мероприятий.

6.1.5. Работодатель в отношении молодых специалистов: 6.1.5.1. При приеме на работу предоставлять возможность в соответствии с испытательный срок, определяются нормами педагогической работы не менее ставки заработной платы.

6.1.5.2. Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития;

и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
* - способствует развитию механизма повышения профессионального уровня

педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные учреждения";
единовременных выплат молодым специалистам, принятым на должность в соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области от 17 апреля 2013 г. № 96 "Об утверждении Порядка и условий предоставления

6.4. Руководить в пределах своей компетенции:

- производит единовременную выплату молодым специалистам в комиссии профсоюзных организаций и др.
- созданию и активной работе Советов молодых педагогов, молодежных

Касимовском муниципальном районе Рязанской области;
- работе Совета молодых педагогов в образовательной организации, в

6.3. Стороны содействуют:

договором.
законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим
- обеспечению гарантий и компенсации работникам из числа молодежи, оздоровительной и спортивной работы;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-развитию творческой активности молодежи;
- развитию работников;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту Коллективным договором или локальными нормативными актами;
плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, настоящим
впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной

- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, Коллективным договором;
доплаты за продолжительную работу на условиях, определенных настоящим
год их работы в образовательной организации, установление наставникам

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый работников из числа молодежи и обучающихся, содержание поощрения по:
договора раздели по защите социально-экономических и трудовых прав

6.2. Стороны предусматривают при заключении настоящего Коллективного педагогических обязанностей объединения.

6.1.5.5. Содействуют их участию в работе Молодежных советов и других физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

6.1.5.4. Создают условия для активной участию молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патристическое, муниципальными нормативными правовыми актами.

6.1.5.3. Информируют молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством,

с численностью работающих более 50 человек.

специалиста по охране труда в полномочиях образовательной организации

образовательного процесса с введением освобожденной должности

Российской Федерации службу охраны труда и обеспечения безопасности

7.1.3. Формирует в соответствии со статьями 212, 217 Трудового кодекса

настоящему Коллективному договору).

образовательных организаций (Соглашение по охране труда. *Приложение 5 к*

рекомендациями и примерными Положениями для конкретных

государственными стандартами, ведомственными и профсоюзными

РФ, соответствия с нормативными правовыми актами Минтруда РФ,

безопасности образовательного процесса в образовательной организации в

актов по созданию и функционированию системы охраны труда и обеспечения

функционал специалиста по охране труда обеспечить разработку нормативных

7.1.2. Препарует специалистам по охране труда или лицам, выполняющим

снижению.

Минюсти России от 27.06.2017 № 602), разрабатывает мероприятия по их

организации, осуществляющей образовательную деятельность (приказ

октября 2002 г. № 73), травматизма с обучающимися во время их пребывания в

производстве с работниками (постановление Минтруда России от 24

- производит регулярный учет и анализ несчастных случаев на

финансированию;

предложения в Управление образования муниципалитета по их

требованиям при реализации значительных финансовых затрат, и направляет

- определяет потребности по основным направлениям охраны труда,

Разанской области по охране труда в сфере образования в том числе:

7.1.1. Реализует основные направления государственной политики

7.1. **Руководитель** в пределах своей компетенции:

обеспечения безопасности учебного процесса в образовательной организации;

В целях, создания здоровых и безопасных условий труда работников,

7. ОХРАНА ТРУДА

за счет средств профсоюзного бюджета.

оказывать молодым специалистам – членам Просоюза материальную помощь

педагогов и поздравления молодых специалистов, в случае необходимости

6.5.3. Рекомендует работодателю проводить совместное посвящение в

молодых специалистов.

самоуправления, первичных организаций Просоюза по социальной поддержке

6.5.2. Учитывает опыт и практику работы органов местного

интересов молодежи - членов Просоюза.

6.5.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и

6.5. Проком:

конкретным проблемам молодых педагогов.

- обеспечивает участие в конференциях, съездах, форумах, семинарах по

7.1.4. Обеспечивает в образовательной организации с численностью работающих более 50 человек обязательное введение освобожденной должности специалиста по охране труда, при меньшей численности осуществлять меры, предусмотренные статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом специфики образовательной организации.

7.1.5. Рекомендует председателю первичной профсоюзной организации входить в состав комиссии по определению готовности образовательной организации к новому учебному году.

7.1.6. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений образовательной организации, определяет возможность их дальнейшей безопасной эксплуатации.

7.1.7. Сосободствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в образовательной организации, в том числе по проведению: - специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом № 426-ФЗ; - обучения и проверки знаний работников требований охраны труда.

7.1.8. Обеспечивает работников образовательной организации специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения и типовыми нормами её бесплатной выдачи, а также выдачу смывающих (или) обезвреживающих средств работникам, выполняющим работы, связанные с затравлением № 6 к настоятельному Коллективному договору).

7.1.9. Осуществляет контроль за работой по вопросам обеспечения требований охраны труда.

7.1.10. Приостанавливает (при содействии Управления образования) частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.

7.1.11. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

7.1.12. Обобщает потребность и подает заявки в Управление образования на финансирование мероприятий по охране труда в образовательной организации 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.

Привлекает Управление образования использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на осуществление мер по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников.

7.2.3. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета образовательной организацией, способствовать формированию и организации деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда. Оказывать помощь при осуществлении

7.2.2. Участвовать в разработке и согласовывать в порядке, установленном Правительством РФ от 27.12.2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» нормативно-правовые и локальные акты.

7.2.1. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь службам охраны труда образовательной организации, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда образовательной организации в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.2. Профком обязуется:

7.1.15. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда, по спискам в случае ее отсутствия) в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждений и организаций образования (*Приложение № 7 к Наставшему Коллективному договору*) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.14. Обеспечивает своевременное извещение (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) органа Профсоюза о несчастных случаях с работника и включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев главного технического инспектора Профсоюза, представителя

7.1.13. Обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования и обследования работников по вопросам профессиональных заболеваний (обязательный медицинский осмотр, психиатрическое освидетельствование и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование и обследование работников по вопросам профессиональных заболеваний) в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, с перечнями и в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н, в установленном порядке обеспечивает оформление им

7.1.12. Обеспечивает своевременное извещение (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) органа Профсоюза о несчастных случаях с работника и включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев главного технического инспектора Профсоюза, представителя

7.1.11. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда, по спискам в случае ее отсутствия) в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждений и организаций образования (*Приложение № 7 к Наставшему Коллективному договору*) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

и деятельности, направленной на укрепление безопасности труда, осуществлять участие представителей профсоюзного актива образовательной организации в определении готовности образовательной организации к новому учебному году.

7.2.4. Осуществлять обязательный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, а в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательной организации выявлять работодателя по требованию о приостановке работ.

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

7.2.6. Принимать в установленном порядке участие в работе Комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками образовательной организации.

7.2.7. При выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда образовательной организации информировать руководителя образовательной организации в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательства, предусмотренных настоящим постановлением и Соглашением.

7.2.8. Участвовать в работе комиссии по приёму в эксплуатацию образовательной организации и средств производства по соответствующему уведомлению руководителя образовательной организации в качестве независимого эксперта.

7.2.10. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.2.11. Принимать участие в организованных районах-конкурсах на звание «Лучший специалист по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и на звание «Лучший специалист по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Права и гарантии деятельности первичной организации, соответствующих выборных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами "Об профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об объединении профсоюзов", Федеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими

работодателем по вопросам, затрагивающим права и интересы работников образовательной организации, а также в составе управляющих советов организации.

8.3.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборов полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.3.3. Совместно принимать решение о наложении взысканий на наградами выборах профсоюзных работников и рекомендовать муниципальным органам Управления образования и районным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборов профсоюзных работников.

8.3.4. Работодатель в обязательном порядке согласовывает с Профсоюзом организацию:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников, определяющие трудовым кодексом РФ:
 - о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
 - о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82);
 - о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
 - определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
 - о разделение рабочего дня на части (ст. 105);
 - об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
 - о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
 - об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателем дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
 - об утверждении графика отпусков (ст. 123);

профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации профсоюзов по охране труда и социальному страхованию, представляющие 8.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

увольнения только с предварительного согласия соответствующего освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка коллегияльного органа первичной профсоюзной организации, не первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителя (заместителя) выборного 8.5.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части статьи 373 настоящего Кодекса.

выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со 8.5.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.5. **Стороны признают гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в мотивированный ответ.**

течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения даст профкома в течение 10 дней, а если это требует серьезного изучения вопроса в 8.4.2. Рассмотрение обращения, заявления, требования и предложения направленной на защиту трудовых прав работников образованной.

8.4.1. Содействие деятельности профкома образовательной организации, 8.4. **Руководитель обеспечивает выполнение:**

- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- об установлении норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, участвующих по сравнению с типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221).

образования (ст. 190);

- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);

- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

- об установлении форм подготовки и допослужбного профессионального образования (ст. 190);

- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);

- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

- об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

- об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза. Профсоюз, в том числе в судебных и иных государственных органах, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов

9.1.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, содействовать их реализации.

нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников отрасли, работников, участвовать в проведении экспертиз законопроектов и других совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях по и исполнительная государственная власти и местного самоуправления в соответствии с предложением органов законодательной

9.1.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной образовательной организации.

9.1.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе

9.1. Профком обязуется:

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

сроком до 1 года.

оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня освобожденных полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими

8.6.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, положение должно быть определено в настоящем Коллективном договоре.

8.6.2. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении. Данное (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

8.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа

8.6. **Стороны признают** следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

действующим законодательством.

8.5.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, создаваемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном

8.5.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, создаваемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

услуги на условиях, предусмотренных действующим законодательством, интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной совместных с работодателем комиссиях освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в

Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего 15-дневный срок.

принимается и рассматривается Комиссией образовательной организации в

10.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия

настоящего Коллективного договора разрешаются Комиссией образовательной

10.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

(далее Комиссия), созданная на основании приказа Руководителя

действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

договора, внесенная в него дополнений и изменений осуществляется постоянно

Текущий контроль за ходом выполнения настоящего Коллективного

представителями.

10.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на

Министерство труда и занятости Рязанской области (ст. 50 ТК РФ).

Коллективного договора направляет его на уведомительный реферативно в

10.1. Руководитель в течение 7 дней со дня подписания настоящего

Стороны договорились о том, что:

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

которых предполагается участие Работников организации.

9.1.7. Информировать Руководителя о готовящихся, в том числе по

разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих,

образовательной организации по вопросам применения трудового

персональные консультации Руководителей, Работников (членов профсоюза)

социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить

деятельности сторон настоящего Коллективного договора по обеспечению

информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о

9.1.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного

Российской Федерации, согласен и настоящим Коллективным договором.

социальных гарантий и компенсации в соответствии с законодательством

законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставляемым льгот,

9.1.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового

курортного лечения, дисконтной карты и др.

поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-

работников и их детей, развивать инновационные формы социальной

работников учреждений, улучшение условий труда, быта, оздоровления

9.1.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других

Примечание № 1
к Коллективному договору
Между административной организацией
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения Калитинского детского сада
по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников
на 2024-2027 годы

Порядок учета мнения выборных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждению образования РФ, Региональным Соглашением по заключению образования и коллективными договорами представителями работодателя, органы управления направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профком принимается коллективно на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим заседанием работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей работодателя, членов Профкома могут рассмотреть нормы трудового права, содержащего нормы трудового права, представляющие вопросы о проекте локального нормативного акта.

обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложение по его уточнению, завершению, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести консультационные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Протокол № 2
к Коллективному договору
между административной организацией
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Клещинского детского сада»
по обеспечению социальными-экономическими
и правовыми гарантиями работников
на 2024-2027 годы

**Порядок проведения аттестации педагогических работников
организаций, осуществляющих образовательную деятельность**
утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276
(с изменениями на 23 декабря 2020 года)

1. Общие положения

1. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - организация), определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников организации.

Настоящий Порядок применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, предусмотренные в разделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденным Правительством Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381), в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (далее - педагогические работники).

2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

3. Основными задачами проведения аттестации являются:
- стимулирование повышения уровня квалификации педагогических работников, непрерывного повышения уровня культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
 б) наименование должности на дату проведения аттестации;
 в) дата заключения по этой должности трудового договора;
 г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
 д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
 е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
 ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника.

11. В представлении содержится следующее сведение о педагогическом работнике вносится в аттестационную комиссию организации представления:

10. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации по графику, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее

9. Работодатель знакомит педагогических работников с распоряжительным актом, содержащим список работников организации, распоряжительным актом работодателя.

8. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с первичной профсоюзной организацией (при наличии такого органа).

7. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей организации, секретаря и членов комиссии.

6. Аттестационная комиссия организации создается распоряжительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя и членов комиссии.

5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым или должностям осуществляется аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми

II. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

4. Основными принципами проведения аттестации являются открытость, прозрачность, доступность информации при отношении к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при аттестации.

3. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования и науки.

2. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования и науки, обеспечивая дифференциацию размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их формирования кадрового состава организации;

1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования и науки, обеспечивая реализацию образовательных программ при стандартах к кадровым условиям реализации образовательных программ при

работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

12. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подписью не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организационно-дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу), а также сведения о прохождении им независимой оценки квалификации (далее вместе - дополнительные сведения).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

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

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организационно-дополнительные сведения вносятся в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подписью не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

14. Аттестационная комиссия организации рассматривает представленные работодателем, а также дополнительные сведения (в случае их представления педагогическим работником). По результатам аттестации педагогического работника

аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

16. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

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

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

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

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

25. Аттестация педагогических работников организации, находящейся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организации, находящейся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации (далее - аттестационные комиссии).

26. При формировании аттестационных комиссий определяются их состав, регламент работы, а также условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников. В состав аттестационных комиссий включается представитель работников, соответствующего профессионального союза.

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

III. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории

- 28. В заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.
- 29. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.
- 30. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.
- 31. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.
- 32. Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:
 - а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленного квалификационной категории;
 - б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.
- 33. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.
- 34. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.
- 35. Педагогический работник имеет право присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.
- 36. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:
 - стабильных положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых образовательными организациями;
 - стабильных положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых образовательными организациями;

Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662;

выявления развития и воспитания обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

37. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования организации; проведения в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662;

выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспертной и инновационной;

активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах работников организаций, транслирования в педагогических коллективах опыта участия в работе методических объединений педагогических работников, на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 настоящего Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

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

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается возможность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- установить квалификационную категорию;
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается возможность педагогическому работнику отказываться в установлении квалификационной категории).

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

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

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

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

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня вынесения. 42. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

43. Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

44. На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников соответствующие органы исполнительной власти или уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации издают распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети "Интернет".

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

46. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

- распределяет обязанности между членами аттестационной комиссии;
- организует работу аттестационной комиссии;
- председательствует на заседаниях аттестационной комиссии;

2.4. Председатель аттестационной комиссии:

на принимаемые аттестационной комиссией решения. была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять

2.3. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы организация, представляющая первичной профсоюзной организацией председателю, секретарю и членам комиссии и формируется из числа работников

2.2. Аттестационная комиссия создается распоряжением актом заведующего организацией в составе председателя комиссии, заместителя

комиссии, формируемой образовательной организацией (далее - организацией). пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной

2.1. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится один раз в

II. Формирование аттестационной комиссии, ее состав и порядок работы

отношения к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

1.7. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечение объективное работников объема их преподавательской работы.

- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических формировании кадрового состава образовательной организации;

стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при - учет требований федеральных государственных образовательных

педагогических работников; - выявление перспектив использования потенциальных возможностей - повышение эффективности педагогической деятельности;

работников; - определение необходимости повышения квалификации педагогических профессионального и личностного роста;

квалификации педагогических работников, их методологической культуры, - стимулирование саморазвития, непрерывного повышения уровня

1.6. Основными задачами проведения аттестации являются: - подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях работы, а также по совместительству, является обязательной. работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной

1.4. Аттестация педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), включая педагогических определенной группой (далее - педагогические работники).

должностей наряду с работой в той же образовательной организации,

- определяет по согласованию с членами комиссии порядок рассмотрения вопросов;

- ведет личный прием работников, проходящих аттестацию, организует работу членов аттестационной комиссии по рассмотрению предложений, заявлений и жалоб аттестуемых работников;

- принимает документы аттестующихся на соответствие занимаемой должности;

- письменно оповещает аттестующихся о дате квалификационных испытаний сразу же после назначения срока испытаний;

- оповещает аттестующихся, членов аттестационной комиссии о предстоящих заседаниях комиссии не позднее, чем за 1 неделю до их даты согласно графику;

- организует выдачу аттестационных листов на соответствие занимаемой должности;

- организует хранение протоколов, журналов регистрации документов аттестующихся и регистрации выдачи аттестационных листов в личном деле педагогического работника.

В случае временного отсутствия (болезни, отпуска, командировки и другой уважительной причины) председатель аттестационной комиссии полномочия председателя комиссии по его поручению осуществляет заместитель председателя комиссии либо один из членов аттестационной комиссии.

2.5. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии образовательного учреждения с участием педагогического работника.

2.6. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии образовательного учреждения.

2.7. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель уведомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

2.8. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

2.9. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представляемые самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

2.10. Члены аттестационной комиссии при необходимости вправе запрашивать педагогическому работнику вопросы, связанные с выполнением должностных обязанностей.

- 2.11. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений: — соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника); — не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).
- 2.12. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.
- 2.13. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.
- 2.14. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.
- 2.15. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлением, дополняемыми сведениями, представляемыми самим педагогическим работником, характеристиками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.
- 2.16. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятии аттестационной комиссией организации решения. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.
- 2.17. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки и профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- ### III. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности
- 3.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя образовательной организации (далее — организация).

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

3.3. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

3.4. В представлении содержится следующая информация о педагогическом работнике: а) фамилия, имя, отчество (при наличии); б) наименование должности на дату проведения аттестации; в) дата заключения по этой должности трудового договора; г) уровень образования и (или) квалификация по специальности или направлению подготовки; д) информация о получении дополнительной профессиональной образования по профилю педагогической деятельности; е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения); ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

3.5. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты поступления на работу). При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

3.6. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогических работников.

3.7. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлением, дополнительными сведениями, представляемыми самими педагогическими работниками, характеристиками и другими документами (в случае их наличия), у работодателя.

3.8. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола

недостаточной квалификации сотрудник может быть расторгнут в аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие

3.13. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности в аттестационной комиссии принимается решение. По завершению обучения комиссия соответствующего педагогического работника представляет в аттестационную комиссию отчет об освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

3.12. В случае признания педагогического работника соответствующим занимаемой должности при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации работника принимается мера к направлению его на профессиональную переподготовку или повышение квалификации в срок не позднее одного года после принятия аттестационной комиссии соответствующего решения. По завершению обучения комиссия соответствующего педагогического работника представляет в аттестационную комиссию отчет об освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

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

3.10. Аттестация проводится аттестационной комиссией организации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходящие педагогические работники;

3.9. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки и ответственности с законодательством Российской Федерации.

3.8. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки и ответственности с законодательством Российской Федерации.

3.7. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки и ответственности с законодательством Российской Федерации.

соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, если невозможно перевести педагогического 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 нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Протокол № 4
к коллективному договору
между администрацией и профсоюзной организацией
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения Клетинского детского сада
по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников
на 2024-2027 годы

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Клетинского детского сада

1. Общие положения

1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения Клетинского
детского сада (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями
Конституции Российской Федерации и действующим законодательством
Российской Федерации.

2. Кодекс – это свод правил и принципов педагогической этики и
профессионального поведения педагогических работников Муниципального
дошкольного образовательного учреждения Клетинского детского сада (далее -
работников), который регулирует систему межличностных отношений в
образовательном процессе.

3. Кодекс определяет совокупность этических требований, вытекающих
из принципов педагогической морали, ключевыми нормами которой являются
профессиональный педагогический долг, педагогическая справедливость,
педагогическая честь и педагогический авторитет.

4. Кодекс служит целям:
- сохранения в образовательном процессе нравственной ответственности
работников за воспитание личности гражданина России;
- утверждения необходимости личностной позиции работников как
гражданина России;

- обеспечения консолидирующей роли работников в обществе;
5. Задачи Кодекса:
- сформировать методологическую основу профессиональной этики
работников;
- вырабатывать у работников стремление соблюдать этические нормы
поведения;

- ориентировать молодых специалистов в ситуациях этической
неопределенности и иных обстоятельствах нравственного выбора;
- выступать средством профессионально-общественного контроля за
соблюдением принципов профессиональной этики работников.
6. Кодекс действует для всех работников.

11. Основные принципы профессиональной этики работников

7. Работник сохраняет культурные и исторические традиции региона, с уважением относится к значимым событиям и важным датам в истории региона, гордится его ролью в мировой истории, передает это отношение обучающимся.

8. В своей деятельности работник руководствуется принципами гуманности, законности, взаиморасчета, демократичности, справедливости, профессионализма.

9. Работник занимает активную жизненную позицию, обладает высоким уровнем гражданской культуры.

10. Работник обязан способствовать реализации права на получение образования любого ребенка вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, его социального статуса, религиозных убеждений, материального положения, исключая какую-либо дискриминацию.

11. Признавая, что главным условием педагогической деятельности является профессиональная компетентность работника, его специальные знания и искусство в деле воспитания и обучения, работник стремится к углублению своих знаний, саморазвитию и самосовершенствованию.

12. Профессиональная компетентность наряду с гуманитарной нравственной позицией, предполагающей высокую требовательность к себе, способность признавать и исправлять собственные ошибки, дает работнику право на самостоятельное принятие педагогических решений, за которые он несет личную ответственность.

13. Работник своим поведением стремится подавать положительный пример всем участникам образовательного процесса.

14. Работник дорожит своей репутацией, не занимается аморальной и противоправной деятельностью.

15. Работник соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в выступлениях всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.

16. Работник в своей профессиональной деятельности соблюдает традиционный деловой стиль в одежде, который вызывает уважение окружающих.

11. Этические правила поведения работника

17. Работник стремится строить отношения с участниками образовательного процесса на основе взаимного уважения и доброжелательности.

18. Работник должен уважать честь и достоинство ребенка, не может ни санкционировать, ни оставить без внимания любые формы проявления жестокости или унижения по отношению к ребенку.

19. Губое и нетуанное отношение к ребёнку, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение к кому-либо из обучающихся предвзятости или неприязни со стороны педагога недопустимы.
20. Работник стремится к повышению положительной учебно-познавательной мотивации у обучающихся, к укреплению в них веры в собственные силы и способности.
21. Работник в своей профессиональной деятельности выбирает методы, развивающие познавательный интерес обучающихся, ответственность, самостоятельность, желание сотрудничать и помогать другим.
22. При возникновении профессиональных затруднений работник обязан немедленно обратиться за помощью к коллегам и специалистам в области образования.
23. Работник оказывает профессиональную помощь и поддержку коллегам в случае обращения к нему.
24. Работник обязан хранить в тайне информацию об обучающихся, доверенную ему участниками образовательного процесса, в том числе высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
25. Работник не имеет права вступать с ребёнком в финансовые отношения. Работник избегает ситуаций, способствующих возникновению конфликта интересов. При возникновении ситуаций, связанной с конфликтом интересов действует в соответствии с законодательством Российской Федерации.
26. Работник обязан поддерживать благоприятные традиции Муниципального дошкольного образовательного учреждения Клетинского детского сада.
27. Работник обязан делать все от него зависящее, активно участвовать в работе педагогических объединений, защищать честь и достоинство коллег, как свои собственные.
28. Моральная обязанность работника – беспристрастно анализировать как собственные ошибки, так и ошибки своих коллег при осуществлении образовательного процесса, активно препятствовать практике некомпетентных коллег.
29. Во взаимоотношениях с коллегами работник обязан быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передавать свой опыт и знания.
30. Критика в адрес коллег может быть только аргументированной, не оскорбительной и конструктивной. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег.
31. Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии обучающихся (законных представителей).

68

аттестаций работника.
 рассматриваются на заседании комиссии коллектива и могут учитываться при проведении аттестации работника.
 43. Факты нарушения работником правил и принципов педагогической этики и профессионального поведения работника, предусмотренных Кодексом, меры юридической ответственности.
 42. Нарушение положений Кодекса коллективом, коллективом, может повлечь применение в случаях, предусмотренных законодательством, мер ответственности.
 41. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность перед обществом, коллективом и своей совестью.
 40. Соблюдение работником положений Кодекса - один из критериев его профессионального поведения.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

39. Кодекс является обязательной нормой.
 38. Работник должен соблюдать осторожность при применении новых для него методов обучения и воспитания и нести личную ответственность за результаты.
 37. Педагогические исследования могут проводиться лишь при условии добровольного согласия участника педагогического процесса, принимающего участие в исследовании (обучающегося, родителя (законного представителя), после предоставления ему полной информации.
 36. Работник не вправе подвергать критике внутренние ценности и ценности обучающихся. Конструктивное обсуждение их возможно только с разрешения членов семьи при полном и добровольном их согласии.
 35. Работник не вправе препятствовать родителю (законному представителю), решившему доверить дальнейшее развитие и воспитание своего ребенка другому педагогу.
 34. Работник не вправе препятствовать родителю (законному представителю) в выборе формы получения образования, ребенка и участия в управлении образовательным учреждением.
 33. Никакое педагогическое воздействие не может быть осуществлено без согласия родителей (законных представителей) обучающегося.
 32. Работник добровольно и сознательно осуществляет помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии.

Приложение № 5
к Коллективному договору
между административной организацией
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения Клетинского детского сада
по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников
на 2024-2027 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между администрацией и работниками

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

Клетинского детского сада

Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда. Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом Муниципального дошкольного образовательного учреждения Клетинского детского сада Касимовского муниципального района Рязанской области и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1. Организационные мероприятия.

Администрация Муниципального дошкольного образовательного учреждения Клетинского детского сада:

- 1.1. Издает приказы, распоряжения по созданию здоровых и безопасных условий труда для обеспечения требований санитарных правил и норм в организации деятельности образовательного учреждения, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья; назначает лиц, ответственных за конкретное направление работы; создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц и членов комиссии по охране труда.

- 1.2. Проводит оценку соответствия рабочих мест по условиям труда.
- 1.3. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда.
- 1.4. Разрабатывает, утверждает и размещает инструкции по охране труда, отделе по видам работ и отделе по профессии в образовательного учреждения. Согласовывает с профкомом в установленном порядке.
- 1.5. Разрабатывает и утверждает программы вводного инструктажа и отделе программы инструктажа на рабочем месте.
- 1.6. Разрабатывает и утверждает перечень работ и должностей, на которые по условиям труда устанавливаются:

- компенсации за работу в опасных и вредных условиях труда;
- сменная выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезжелезивающих средств, в соответствии с установленными нормами.

1.7. Проводит общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год - весной и осенью).

1.8. Организует комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.

1.9. Организует и проводит административно-общественный контроль по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

1.10. Организует комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

2. Препредупреждение несчастных случаев.

2.1. Не допускает использование помещений, лабораторий, рабочих мест и оборудования без наличия комплекта документации, предусмотренной законодательством РФ, приказами Министрства образования и науки России и другими нормативными актами; обеспечивает соответствие всех объектов детского сада требованиям охраны труда.

2.2. Запрещается в образовательном учреждении применение вредных или опасных, материалов, продуктов, приборов, услуг и т.д., не имеющих сертификатов и иного вида контроля.

3. **Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.**

3.1. Содержит в надлежащем состоянии все помещения детского сада, обеспечивает в них температурный режим, освещенность и другие условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

3.2. Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников школы, обязанных проходить периодический медицинский осмотр. Не допускает работников к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

3.3. Создает медицинский кабинет с медицинскими аптечками, комплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания доврачебной медицинской помощи.

3.4. Обеспечивает возможность получения работниками горячего питания в процессе их трудовой деятельности в школе.

3.5. Обеспечивает мероприятия по подготовке знаний, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях:

- приводит ремонт помещений здания, электро-осветительного и санитарно-технического оборудования, а также постоянную уборку помещений;

- при возникновении аварийных ситуаций администрация совместно со службами гражданской обороны, безопасности труда и жизнедеятельности

другими службами принимается мера к их ликвидации и обеспечению

4. Улучшение условий и охраны труда.

Администрация Муниципального дошкольного образовательного учреждения Клетинского детского сада:

4.1. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда в детском саду, для предупреждения и профилактики производственного травматизма, сохранения жизни и здоровья человека в процессе труда.

4.2. Разрабатывает мероприятия по улучшению условий труда.

№	Мероприятие, согласование	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)
1	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры.	Ежедневно	Заместитель зав.участка по АХЧ	
2	Своевременное обеспечение орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидальной защиты.	1 раз в неделю	Заместитель зав.участка по АХЧ	
3	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в квартал	Заместитель зав.участка по АХЧ, медицинская сестра	
4	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	Ежедневно	Заместитель зав.участка по АХЧ, медицинская сестра	
5	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	Октябрь	Заместитель зав.участка по АХЧ	
6	Ремонт розеток, светильников	В течение года	Заместитель зав.участка по АХЧ	

		Май		Заместитель заведующего по АХЧ	
7	Измерение сопротивления изоляции.			Заместитель заведующего по АХЧ	
8	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	Еженедельн о		Заместитель заведующего по АХЧ	
9	Озеленение и благоустройство территории.	апрель- сентябрь		Заместитель заведующего по АХЧ	
10	Контроль за состоянием системы тепловодоснабжения. Своевременное устранение несправностей.	Ежедневно		Заместитель заведующего по АХЧ	
11	Контроль за состоянием работы по охране труда, безопасности, ПБ на рабочем месте.	Постоянно		Заместитель заведующего по АХЧ	

Приложение № 6
к Коллективному договору
между администрацией и профсоюзной организацией
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Калитинского детского сада»
по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников
на 2024-2027 годы

Нормы

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)

N п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4

1. Защитные средства

1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной, и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной кожи/лаки), закрытой обуви	100 мл

3	Средства комбинированного действия	Работы попеременно при нормальном возмездии возмездия и возмездия в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых правил, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых правил	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредителей (от вредных факторов (от вредителей насекомых и паукообразных) вредителей)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязненными	200 г (мыло) или 250 мл жидкие моющие средства в жидких устройствах (жидкие моющие средства в жидких устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязненными: масла, смазки, краски, смолы, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло) или 500 мл жидкое моющее средства в жидких устройствах (жидкие моющие средства в жидких устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязненными: масла, смазки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами пыли (в том числе угольной)	100 мл

	<p>стеклянной и другими), мазутом, СОЖ и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, кислот, щелочей, солей, целочемасляными растворами цемента, извести, кислот, аммиака и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды</p>	
--	--	--

Протокол № 7
к Коллективному договору
между административной организацией
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения Клетинского детского сада
по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников
на 2024-2027 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

професий и должностей работников учреждений и организаций
образования, которым в связи с вредными условиями труда
предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,
согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными
условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением
Правительства СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22

№ п/п	№ п/п	Наименование профессии и работ	Время дополнительного отпуска (в дни)	Время сокращенного рабочего дня
-------	-------	--------------------------------	--	---------------------------------------

XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ ДОМА, ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, ВОЗРАСТНЫХ РАБОТНИКИ, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:				
1.	п. 1.	Библиотекарь	12	6
2.	п. 2.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
3.	п. 4.	Тарелочник, занятый в тарелочной для больных	12	6
4.	п. 10.	Истоник, занятый тонкой пещей непосредственно в отделениях и в спальнях комнатах для туберкулезных и инфекционных больных	6	
5.	п. 11.	Кастелянша	12	6

ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ) ЛЕЧЕБНО ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНО-ДЕТСКИЕ ДОМА (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЕСЛИ САДЫ (ГРУППЫ), ЕСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ И ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОСЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ			Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:		
6.	п.	12.	Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств	6	12
7.	п.	14.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра-хозяйка, няня, уборщик производственных помещений)	6	12
8.	п.	20.	Средний медицинский персонал	6	12
<p>ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ</p>					
6.	п.	12.	Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств	6	12
7.	п.	14.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, банщик, уборщик производственных помещений)	6	30
13.	п.	55.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, уборщик производственных помещений)	6	30
14.	п.	60.	Средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	6	30
10.	п.	45.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта	6	30
11.	п.	47.	Лаборант, занятый в лаборатории для больных	6	12
12.	п.	51.	Кассирша	6	12

15.	169	Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха (врач - терапевт, не работающий на участке, врач - хирург, врач - отоларинголог, врач - офтальмолог и др.)	12	
16.	172	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждения здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей - садов	12	
17.	174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12	
18.	179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	12	
XI III. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА				
19.	35	Лезинфектор	6	
20.	46	Источник, занятый на топке печей дровяным топливом	6	
21.	85	Машинистка, постоянно работающая на пищевой машинке	6	
22.	92	Машинист (котелар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	12	6
23.	93	Машинист (котелар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6	
24.	109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических	6	

		перодукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС"		
25.	117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
26.	128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот врычную)	12	
27.	170	Рабочие прачечных, *(работчи по стирке и ремонту стиральных машин) занятые: в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений); д) на стирке белья и спецодежды *(работчи по стирке и ремонту спецодежды) врычную	6 12	
28.	182	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфикаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машинносчетных станциях	6	
29.	204	Стеклографист (потаторщик)	6	
30.	211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	
XXXVIII ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО I. И ВЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ				
31.	48	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот врычную), занятый очисткой вырбонных и помонных км	12	



А. Соколов

Дзяржаўная камісія па ахоўцы гісторычна-культурных помнікаў Рэспублікі Беларусь

В данной книге проиллюстрировано, проиллюстрировано и скреплено печатью
Ан (Савіцкі)
М.н.п. Савіцкі