Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение

«Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения

«Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска

на 2024-2027 годы

Представитель работодателя: Представитель работников

Заведующий Председатель Профкома

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Пашина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.М. Иванова

Принято:

Общее собрание работников

МДОБУ «ДСКВ» Южный»

Г. Всеволожска

Протокол от -----------№ 2

Председатель собрания

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.М. Иванова

1. **Общие положения.**
	1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Государственном бюджетном образовательном учреждении
	2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства на локальном уровне социального партнерства в соответствии с федеральным и региональным законодательством, регулирующим сферу трудовых отношений в образовательных организациях Ленинградской области, а также на основании документов социального партнерства Ленинградской области:
* Ленинградского областного трехстороннего соглашения о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022-2024 годы;
* Соглашения между Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области и Межрегиональной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации об обеспечении правовых гарантий на труд работников системы образования Ленинградской области и развития социального партнерства на 2022-2024 годы (далее - Отраслевое соглашение).
* работники МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюзная организация) - председателя Профсоюзной организации Ивановой Любови Михайловны.
* работодатель в лице его представителя – заведующего МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска Пашиной Светланы Александровны (далее – Работодатель), действующего на основании Устава.
	1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников государственного бюджетного образовательного учреждения, в т.ч. на работников, осуществляющих административно-управленческую деятельность. При этом профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

**2.Предмет Коллективного договора**

* 1. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска, регулирования вопросов социального партнерства в МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
	2. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:
	3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска.
	4. При этом, Профсоюзная организация не уполномочена нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профсоюзную организацию представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).
	5. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемые отпуска в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).
	6. Стороны договорились, что Профсоюзная организация является единственным полномочным представителем работников МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска, при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.
	7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (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 положениями прежнего коллективного договора.
	8. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.
	9. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.
	10. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду.
	11. К коллективному договору приняты следующие приложения
* соглашение по охране труда (приложение № 1);
* перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (приложение № 2);
* перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (приложение № 3);
* перечень профессий и должностей работников, работая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 4).
	1. Для достижения поставленных целей:
		1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в образовательной организации, и не позднее чем в \_\_\_\_\_\_\_\_7\_\_\_\_\_\_ (указывается конкретный и разумный срок) сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.
		2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копии таких решений в течение \_\_\_\_3\_\_\_\_\_ дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.
		3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.
		4. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).
	2. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:
* учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
* консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
* обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития организации;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* членство в комиссиях организации;
* работа в комиссии по урегулирование споров

* 1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов профсоюза организации, при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.
	2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	3. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.
	4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
1. **Социальное партнерство**

**Гарантии прав профкома и членов Общероссийского Профсоюза образования.**

* 1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.
	2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска:
* согласование;
* учет мотивированного мнения;
* проведение Профсоюзной организацией консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска, включая получения всей необходимой информации;
* проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;
	1. По согласованию с Профсоюзной организацией, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:
* положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
* положение о порядке установления стимулирующих выплат;
* положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
* досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
* отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
* установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.26. Коллективного договора;
* увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
* предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.7.12. (ст. 116 ТК РФ);
* положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.5.27. Коллективного договора;
* положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.5.27. Коллективного договора;
* расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п. 3.4.12. Коллективного договора;
* предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.7.13. Коллективного договора;
* списки работников, предусмотренных п. 7.5. Коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда, и выплату дополнительных пособий;
* дополнительные меры социальной поддержки, предусмотренные п. 8.3.4. Коллективного договора.
	1. С учетом мотивированного мнения Профсоюзной организацией, Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:
* введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
* порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);
* увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
* привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
* разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
* привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
* форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
* установление конкретных размеров оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
* установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
* установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
* правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
* правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
* установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
* предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям;
* локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601);
* принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);
	1. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности в МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска.
	2. В соответствии с п. 1.11. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профсоюзной организации, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором.
	3. Обязанности работодателя:
		1. Работодатель признает деятельность Профсоюзной организации значимой для образовательной организации.
		2. Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
		3. Предоставляет Профсоюзной организации независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.
	4. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами указанного профсоюза при наличии письменных заявлений.

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

Стороны договорились о проведении, по мере необходимости, сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

* 1. Работодатель размещает информацию о деятельности Профкома, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами, на интернет-сайте и информационных стендах.
	2. Работодатель привлекает Профком для участия в комиссиях по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.
	3. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов коллегиальных органов управления Профкома, в том числе работников, выполняющих работу на общественных началах в Территориальных организациях Общероссийского Профсоюза образования, для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.
	4. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации председателю профкома за счет средств работодателя устанавливается выплата в размере 10% от оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент) за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

3.13 Работодатель своевременно выполняет предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Профком обязуется:

* 1. . Содействовать в вопросах функционирования Работодателя.
	2. Защищать трудовые права и профессиональные интересы членов Общероссийского Профсоюза образования.
	3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов осуществлять контроль за соблюдением законодательства, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.
	4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя, включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.
	5. Участвовать в работе комиссий по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.
	6. Разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, актов социального партнерства, действующих на федеральном и региональном уровнях.
	7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизации.
1. **Трудовые правоотношения**

Прием на работу:

* 1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МДОБУ «ДСКВ «Южный г. Всеволожска», в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.
	2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.
	3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
	4. Обязанности Работодателя:
	5. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 Трудового кодекса Российской Федерации в части оформления приема на работу ст.ст. 66, 66.1, 68, 69 Трудового кодекса Российской ФедерацииДо подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
	6. Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.
		1. Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.
		2. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2. Коллективного договора в Профсоюзную организацию.
		3. С 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.
		4. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска, в порядке определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
		5. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
		6. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.
		7. По согласованию с Профсоюзной организацией работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:
* необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
* необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
* изменение семейного положения работника;
* с работником-пенсионером;
	+ 1. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
		2. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профсоюзной организации.
		3. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2. Коллективного договора.
	1. Стороны договорились:
		1. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем.
		2. В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профсоюзной организации на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.
		3. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.
		4. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях, Работодатель может установить испытательный срок за исключением случае предусмотренных ст. 70 ТК РФ.
		5. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:
* молодым специалистам, указанным в п. 6.5. Коллективного договора;
* педагогическим работникам, имеющим квалификационную 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 устанавливать;
	+ 1. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:
* объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
* объем педагогической работы;
* режим и продолжительность рабочего времени;
* условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
* конкретные размеры выплат компенсационного характера;
* конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МДОБУ «ДСКВ «Южный» показателей и критериев.
	+ 1. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.
		2. Руководящие и иные работники МДОБУ «ДСКВ «Южный» помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.
		3. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых МДОБУ «ДСКВ «Южный» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
		4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.
		5. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договор при изменении условий запрещается.
		6. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесение изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.
		7. Дополнительное соглашение к основному трудовому договору работникам ОУ, работодатель имеет права отправить в электронном виде. Работник самостоятельно распечатывает и заполняет электронный вариант дополнительного соглашения, подписывает и возвращает делопроизводителю.
		8. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодателю обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.
		9. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).
		10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2- 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.
		11. Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.
		12. Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.
		13. В трудовом договоре оговаривать, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации[[1]](#footnote-1) в порядке, определенном положениями. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.
		14. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.
		15. Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.
		16. В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.
		17. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).
		18. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.
		19. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.7.13 Коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия
		20. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.
		21. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.
		22. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).
		23. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы Работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профсоюзной организации, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой.
		24. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения 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»[[2]](#footnote-2).

4.8. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников[[3]](#footnote-3). Работники вправе не проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками, проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации.

4.9. В целях недопущения избыточной отчетности Работодатель:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствуется квалификационными характеристиками;

2) возлагает на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

1. **Оплата труда.**
	1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.
	2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Ленинградской области, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.
	3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзной организацией на основании Областного закона от 20.12.2019 №103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановление Правительства ЛО от 30.04.2020 № 262 «О системах оплаты труда».
	4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении. Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.
	5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
* размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
* работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
* вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
* вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
* правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
* принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
	1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.
	2. За первую половину месяца - 23 числа, окончательный расчет – 8 числа
	3. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.
	4. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.
	5. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.
	6. Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, после проведения учета мотивированного мнения Профсоюзной организации.
	7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.
	8. Сверхурочная работа (п. 5.6.25. Коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
	9. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
	10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	11. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.
	12. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.)
	13. **Для общеобразовательных организаций:**

* 1. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора, заключаемого до начала выполнения дополнительной работы.
	2. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.
	3. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы.
	4. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

* 1. Стороны признают, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:

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

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

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Графа №1 | Графа №2 |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| Старший воспитатель;воспитатель;  | Воспитатель;старший воспитатель;  |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед,педагог-психолог. | Учитель-логопед;учитель-дефектолог; педагог-психолог(при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);инструктор по физической культуре. | Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель. |

* 1. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника, возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

* 1. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда[[4]](#footnote-4) (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).
	2. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
	3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

1. **Рабочее время, время отдыха**
	1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:
* для педагогических работников МДОБУ «ДСКВ «Южный» устанавливается сокращенная продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2. Коллективного договора;
* для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором);
* для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенное продолжительность рабочего времени.
	1. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).
	2. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.
	3. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:
	4. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов),
		1. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.
		2. Медицинским работникам МДОБУ «ДСКВ Южный» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).
		3. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
		4. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзной организации. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.
		5. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.
		6. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников. В этих целях:
1. при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствоваться квалификационными характеристиками;

-*для воспитателей:*

участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

* + 1. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.
		2. Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.
		3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3).
		4. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.
		5. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
		6. При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.6.12. Коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.
		7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п. 4.16. 4.17. Коллективного договора.
		8. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п. 4.16. Коллективного договора.
		9. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
	1. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:
		1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.
		2. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.
		3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.7.5. Коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например, при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника…
		4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:
* работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
* несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
* работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
* женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
* работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев ([ч. 3 ст. 122 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/28874dd65418c9d77e91c6f6abf9c861/#block_12202));
* один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
* инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
* Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-I);
* Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
* работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
* супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
* супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
* работники-совместители ([ст. 286 ТК Р](http://base.garant.ru/12125268/d1da35aacc37ad57144ccdc7eeb33c4f/#block_286)Ф).
	+ 1. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.
		2. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
		3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года (ст. 125 ТК РФ).
		4. При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).
		5. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:
* работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

6.9 работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии. Работникам после прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются два оплачиваемых дня отдыха.

* 1. Работникам, по согласованию с Профсоюзной организацией, при наличии финансовой возможности, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:
* бракосочетание работников - 3 календарных дня;
* бракосочетание детей – 2 календарных дня;
* смерть родственников – 3 календарных дня;
* проводы на службу в армию – 1 календарный день;
* председателю Профсоюзной организации - 3 календарных дня;
	1. Стороны отмечают, что Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:
* 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, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, 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;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
* работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
* народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
* работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав…»
* работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»).
* супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
* работникам, награжденных знаком "Жителю блокадного Ленинграда" (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах");
* В остальных случаях по согласованию с Профсоюзной организацией.
	1. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

1. **Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование,**

**молодежная политика**

* 1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.
	2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Работодателя.
	3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации).
	4. В случае несоответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональной переподготовки – не менее 250 часов[[5]](#footnote-5).
	5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами[[6]](#footnote-6);

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки[[7]](#footnote-7), а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза - Совета молодых педагогов.

* 1. Работодатель и Профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.
	2. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.
	3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

* 1. Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- иных коллегиальных органов образовательной организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

* 1. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.
	2. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Ленинградской области Территориальной организации Профсоюза, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.
	3. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.
1. **Охрана труда**
	1. Для реализации прав работников МДОБУ «ДСКВ «Южный» на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 2), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.
	2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:
		1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
		2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.
		3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).
	3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:
	4. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.
	5. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.
		1. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).
		2. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.
		3. Проводить, в установленном [Федеральным законом](http://internet.garant.ru/document/redirect/70552676/200) от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальные оценки условий труда.
		4. При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.
		5. В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.
		6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
		7. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и работах в особых температурных условиях.
		8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
* инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
* обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;
* обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
* обучение соответствующих работников пожарной безопасности;
	+ 1. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.
		2. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
		3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.
		4. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам рабом, с учетом мнения Профсоюзной организации, обеспечивать их наличие на рабочих местах.
		5. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
		6. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.
		7. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.
		8. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.
		9. Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.
		10. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК
		11. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.
		12. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.
		13. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель по представлению Профсоюзной организации вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.
		14. Обеспечивать противопожарную безопасность в МДОБУ «ДСКВ «Южный» соответствии с нормативными требованиями.
		15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников МДОБУ «ДСКВ «Южный» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.
		16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Профсоюзной организации и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).
		17. При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.
		18. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
		19. Обеспечивать работу в МДОБУ «ДСКВ «Южный» коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профсоюзной организации.
		20. Осуществлять совместно с Профсоюзной организацией, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.
		21. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний,обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.
		22. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.
		23. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:
* обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
* регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов;
* включать в комиссии по приемке образовательного учреждения к новому году уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзного комитета, (внештатных технических инспекторов труда районных организаций Профсоюза).
	+ 1. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.
	1. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.
	2. Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией утверждает:
* список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
* список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
* список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
* список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.
	1. Профсоюзная организация обязуется:
		1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.
		2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию. Заместителя заведующего по безопасности.
		3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.
		4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:
* по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
* на готовность объектов учреждения к отопительному сезону;
* по проверке состояния зеленых насаждений;
* по проверке состояния зданий, сооружений;
* комиссии по охране труда;
* по проведению специальной оценки условий труда;
* по проверке знаний по охране труда;
* по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
* по проверке выполнения Соглашения по охране труда.
	1. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.
1. **Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации**

9.1 Стороны подтверждают, что работники МДОБУ «ДСКВ «Южный» пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Ленинградской области.

9.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

* 1. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

* + 1. Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.
		2. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:
* фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 1 месяца);
* время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
* время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
* время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)
	+ 1. Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.
		2. По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 5.7.10. коллективного договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, п. 5.7.13 Коллективного договора отпуска без сохранения заработной платы.
		3. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателе в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.5. Коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.
		4. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.
	1. Работодатель обязуется:
		1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников МДОБУ «ДСКВ «Южный»в пределах его компетенции.
		2. Предоставлять по обращению Профсоюзной организации бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками МДОБУ «ДСКВ «Южный» и членов их семей.
	2. Профсоюзная организация обязуется:
		1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.
		2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Профсоюзной организацией или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:
* проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;
* проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профсоюзной организацией или вышестоящими профсоюзными организациями;
* иные праздничные мероприятия.
	1. Работникам, являющихся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.
		1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
		2. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета образовательной организации, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.
	2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.
	3. Работодатель обязуется:
		1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.
		2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
		3. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение с выборного органа первичной профсоюзной организации*.*
		4. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.
		5. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.
		6. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.
		7. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка, в размере предусмотренном соответствующим локальным нормативным актом[[8]](#footnote-8).
	4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные[[9]](#footnote-9).
1. **Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора***.*
	1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 01.01.2024 по 01.01.2027 и вступает в силу со дня подписания его сторонами
	2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.
	4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.
	5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МДОБУ «ДСКВ «Южный», расторжения трудового договора с руководителем МДОБУ «ДСКВ «Южный».
	6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончанию срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
	7. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительных соглашений. Изменения могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.
	8. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.
	9. Уведомительная регистрация Коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется в соответствующем органе по труду и занятости.
	10. К коллективному договору приняты следующие приложения:

- соглашение по охране труда (приложение № 1);

- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (приложение № 2);

- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (приложение № 3);

- перечень профессий и должностей работников, работая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 4);

- комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (приложение № 5

- перечень документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с ФГОС общего образования (приложение № 6);

- положение о наставничестве (приложение № 8);

- положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (Приложение № 9).

|  |  |
| --- | --- |
| **Представитель работодателя:**Заведующей МДОБУ «ДСКВ «Южный»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Пашина«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.М.П. | **Представитель работников:**Председатель первичной профсоюзной организации МДОБУ «ДСКВ «Южный»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.М. Иванова «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024г. |

|  |
| --- |
| **Приложение № 1 к Коллективному договору** |
| **МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска на 2024-2027 годы.** |

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Муниципального бюджетного образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска

**СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ**

Председатель Профсоюзного комитета Заведующий МДОБУ «ДСКВ «Южный»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.М. Иванова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Пашина

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г. «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ**

**И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**МДОБУ «Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска на 2024 год**

 Работодатель и первично-профсоюзная организация МДОБУ «Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска заключили настоящее соглашение о том, что в период с января по декабрь 2024 года будут запланированы выполнение следующих мероприятий по охране труда работников Учреждения:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Количество | Стоимостьработ, тыс. руб | Срок исполнениямероприятий (работ)  | Ответственные за выполнениемероприятий |
|  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **1. Организационные мероприятия** |
| 1 | Разработка и издание приказов: - о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы,- о назначении ответственного по охране труда,- о назначении ответственного по пожарной безопасности; - о создании комиссии для проведения по пожарной безопасности,- о создании комиссии по текущему осмотру зданий и сооружений,- об утверждении уполномоченного по охране труда от профсоюзного комитета,- о создании комиссии по охране труда, - об организации и проведения периодических медицинских осмотров сотрудников, - проведения вводных, первичных, повторных инструктажей на рабочем месте. | шт. | 20 | 0,00 | В течение года | Заведующий, Документовед |
|  | Обеспечение условий труда работников в соответствии с действующим законодательством, санитарными правилами и гигиеническими нормами. | \_ | \_ | \_ | Постоянно  |  Заведующий  |
|  | Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников. Обучение работников безопасным методам и приемам работы;обучение навыкам первой помощи. | Чел. | 124, 10, 26 | \_10,0 | Февраль-март; при поступлении на работу в течение 60 календарных дней  | Заведующий, Медицинская сестра, Зам. зав. по ВР, Зам. зав. по АХЧ  |
|  | Проведение обучения сотрудников по программе «Обеспечение экологической безопасности при обращении с опасными отходами в образовательной организации».  | Чел. | 4 | 10,0 | Раз в три года | Зам. зав. по безопасности |
|  | Проведение обучения сотрудников по электробезопасности | Чел. | 2 | 9,0 | Ежегодно, по плану | Зам. зав. по безопасности |
|  | Пополнение информацией, методической литературой уголка по охране труда | \_ | \_ | \_ | В течение года, постоянно | Ответственный за организацию работы по ОТ |
|  | Проведение инструктажа по охране труда, противопожарного инструктажа с работниками (вводный, первичный, повторный, внеплановый), контроль за обеспечением всех сотрудников инструкциями по охране труда | Чел.  | 124 | \_ |  В течение года, при приеме на работу, не реже одного раза в полгода | Ответственный за организацию работы по ОТ, Зам. зав по ВР, Зам. зав. по АХЧ  |
|  | Регулярная проверка рабочих мест с целью контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности норм охраны труда и пожарной безопасности | Рабочее место | 30 | - | В течение года | Ответственный за организацию работы по ОТ, Зам. зав по ВР, Зам. зав. по АХЧ, РСП |
|  | Выполнение соглашений по охране труда, составление акта проверки и доведение его до коллектива | - | - | - | В течение года. Июль, январь | Заведующий, Председатель профсоюзного комитета, РСП, Ответственный за организацию работы по ОТ, Зам. зав по ВР, Зам. зав. по АХЧ |
|  | Приемка здания и территории Учреждения к новому учебному 2024 - 2025 году | \_ | \_ | \_ | Август | Заведующий, Председатель профсоюзного комитета, РСП, Ответственный за организацию работы по ОТ, Зам. зав по ВР, Зам. зав. по АХЧ |
|  | Проведение общественно-административного контроля в Учреждении |  |  |  |  | Заведующий, Председатель профсоюзного комитета, РСП, Ответственный за организацию работы по ОТ, Зам. зав по ВР, Зам. зав. по АХЧ |
|  | **2. Технические мероприятия** |
|  | Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях (ремонт системы отопления в группах: «Подсолнушки», «Солнышко», «Ромашка», «Радуга», замена сантехнического оборудования в группах, служебных помещениях) | - | - | По мере выделения денежных средств | Май -сентябрь  |  Зам. зав. по АХЧ |
|  | Замеры сопротивления в эл. цепи и электроустановках; опрессовка теплоузла, промывка системы отопления | Ед. | 2 | 54,0 | 0Май-август | Зам. зав. по АХЧ |
|  | Замена аналоговой системы видеонаблюдения на цифровую, и установка камер внутреннего видеонаблюдения | Ед.. | 1Ул. Невская,16  | По мере выделения денежных средств | Июль-август | Зам. зав. по безопасности |
|  | Озеленение, благоустройство территории (газоны, клумбы, семена, рассада, садовый инвентарь), завоз песка в песочницы, для посыпания территории во время гололеда. | - | - |  | Апрель-август | Зам. зав. по АХЧ, РСП |
|  | Покраска отмостков здания кв. м | кв. м | 400 м2 |  | Июль-август | Зам. зав. по АХЧ |
|  | Покраска малых игровых форм на участке Учреждения | Шт. |  |  | Июль-август | Зам. зав. по АХЧ |
|  | Уборка снега с кровли здания и уличных детских игровых навесов.  | Шт. | 2 здания, 16 навесов | 200,0 | По мере необходимости | Зам. зав. по АХЧ |
|  | Вывоз и утилизация отходов I-IV класса опасности |  |  |  | По мере необходимости. | Зам. зав. по АХЧ |
|  | **3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия** |
|  | Пополнение аптечки для оказания первой медицинской помощи | - | - | 4,0 | По мере необходимости | Медицинская сестра бассейна |
|  | Проведение обязательных медицинских осмотров сотрудников  | чел | 124 | 230,76 | Ноябрь-декабрь | Заведующий, Гл. бухгалтер, Медицинская сестра |
|  | Осуществление систематического контроля за выполнением сандезрежима в Учреждении. Проведение дезмероприятий. | Зд. | 2 | 253,0 | Постоянно | Зам. зав. по АХЧ, Медицинская сестра  |
| **4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты** |
|  | Приобретение и выдача специальной сертифицированной одежды, специальной обуви и др. средств защиты  | Чел. | 62 | 178,0 | В соответствии с перечнем профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Зам. зав. по АХЧ, кастелянша |
|  | Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами. | Чел. | 30 |  | В соответствии с перечнем профессий предоставляющих работникам право на смывающие и (или) обезвреживающие средства | Зам. зав. по АХЧ |
| **5. Мероприятия антитеррористической и пожарной безопасности** |
|  | Проведение инструктажа по выполнению пожарной безопасности.  | Чел. | 124 | **-** | При приеме на работу (первичный), 1 раз в полугодие (повторный), внеплановый (в течение года) | Зам.зав. по безопасности |
|  | Перемотка противопожарных рукавов, проверка гидравлических кранов. Перезарядка огнетушителей, испытание диэлектрич. Перчаток. | Шт. | 12/ 12/ 2 | 54,0 | Май, ноябрь | Зам.зав. по безопасности |
|  | Ремонт и обслуживание пожарной сигнализации.  | Мес./ед. | 12/2 | 101,640 | Ежемесячно | Зам.зав. по безопасности |
|  | Разработка проектной документации на замену системы АПС. | Экз. | 2 |  | Январь-август | Зам.зав. по безопасности |
|  | Мониторинг комплекса пожарной сигнализации. | Мес. | 12 | **-** | Ежемесячно | Зам.зав. по безопасности |
|  | Проведение тренировок по эвакуации сотрудников и детей из здания при ЧС. | Чел. | 124/480 | **-** | По плану | Зам.зав. по безопасности |
|  | Оснащение объектов резервным источником электроснабжения для бесперебойной работы всех систем безопасности.  | Ед. | 2 | 90,0 | По мере поступления денежных средств | Зам.зав. по безопасности |
|  | Замена подвесных потолков I- ого и II-этажей  | Кв.м | 400 м2 |  | По мере поступления денежных средств | Зам. зав. по АХЧ |
|  | Установка стационарного пандуса с ограждением для инвалидов. | Ед. | 1/Невская,2 | 120,0 | Август | Зам. зав. по АХЧ |
|  | Демонтаж дверного проема и установка входной двери для инвалидов-колясочников. | Ед. | 2 |  | По мере поступления денежных средств | Зам. зав. по АХЧ |
|  | Замена входных дверей I- ого этажа на более высокий класс защиты (металлические двери) с магнитным замком и кнопкой вызова – на каждое здание. | Ед. | 20 |  | По мере поступления денежных средств | Зам.зав. по безопасностиЗам. зав. по АХЧ |

Приложение №2

**Перечень производств (работ) с вредными (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Рабочее место | Номер карты условий труда | Класс условий труда | Количество работников |
|  | Шеф-повар | № 24, № 25 | 3.1 | 2 человека |
|  | Повар | № 22, № 22-1 | 3.2 | 2 человека |
|  | Машинист по стирке и ремонту белья | № 19, № 19-1 | 3.2 | 2 человека |
|  | Дворник | № 16, № 16-1 | 3.2 | 2 человека |

Приложение № 3

**Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Рабочее место | Номер карты условий труда | Класс условий труда | Количество работников |
| 1. | Повар | 22, 22-1 | 3.2 | 2 человека |
| 2. | Машинист по стирке и ремонту белья | 19, 19-1 | 3.2 | 2 человека |
| 3. | Дворник | № 16, 16-1 | 3.2 | 2 человека |

Приложение № 4

**Перечень профессий и должностей работников, работая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствам**и

1. Шеф-повар.
2. Повар.
3. Кухонный рабочий.
4. Машинист по стирке и ремонту белья.
5. Дворник.
6. Кладовщик.
7. Грузчик.
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.
9. Уборщик служебных помещений.
10. Оператор хлораторной установки.
11. Медсестра бассейна.
12. Младший воспитатель.

|  |
| --- |
| **Приложение № 5 к Коллективному договору** |
| **МДОБУ «ДСКВ «ЮЖНЫЙ» на 2024-2027 годы.** |

**Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование изделий медицинского назначения** | **Нормативный документ** | **Форма****выпуска****(размеры)** | **Количество (штуки, упаковки)** |
| 1. | **Изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран** |
| 1.1. | Жгут кровоостанавливающий | ГОСТ Р ИСО10993-99 |  | 1 шт. |
| 1.2. | Бинт марлевый медицинский нестерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м х 5 см | 1 шт. |
| 1.3. | Бинт марлевый медицинский нестерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м х 10 см | 1 шт. |
| 1.4. | Бинт марлевый медицинский нестерильный | ГОСТ 1172-93 | 7 м х 14 см | 1 шт. |
| 1.5. | Бинт марлевый медицинский стерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м х 7 см | 1 шт. |
| 1.6. | Бинт марлевый медицинский стерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м х 10 см | 2 шт. |
| 1.7. | Бинт марлевый медицинский стерильный | ГОСТ 1172-93 | 7 м х 14 см | 2 шт. |
| 1.8. | Пакет перевязочный медицинскийиндивидуальный стерильный с герметичной оболочкой | [ГОСТ 1179-93](http://internet.garant.ru/document/redirect/5923315/0) |  | 1 шт. |
| 1.9. | Салфетки марлевые медицинские стерильные | ГОСТ 16427-93 | Не менее16x14см N 10 | 1 уп. |
| 1.10. | Лейкопластырь бактерицидный | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 4 см х 10 см | 2 шт. |
| 1.11. | Лейкопластырь бактерицидный | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 1,9 см х 7,2 см | 10 шт. |
| 1.12. | Лейкопластырь рулонный | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 1 см х 250 см | 1 шт. |
| **2.** | **Изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации** |
| 2.1. | Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот" или карманная маска для искусственной вентиляции лёгких "Рот-маска" | ГОСТ Р ИСО 10993-99 |  | 1 шт. |
| **3.** | **Прочие изделия медицинского назначения** |
| 3.1. | Ножницы для разрезания повязок по Листеру | ГОСТ 21239-93 (ИСО 7741-86)**(5)** |  | 1 шт. |
| 3.2. | Салфетки антисептические из | ГОСТ Р ИСО | Не менее | 5 шт. |
|  | бумажного | 10993-99 | 12,5x11,0 см |  |
|  | текстилеподобного материала |  |  |  |
|  | стерильные спиртовые |  |  |  |
| 3.3. | Перчатки медицинские | ГОСТ Р ИСО | Размер | 2 пары |
|  | нестерильные, смотровые | 10993-99[ГОСТ Р 52238-2004](http://internet.garant.ru/document/redirect/5922528/0)ГОСТ Р 52239-2004ГОСТ 3-88 | не менее М |  |
| 3.4. | Маска медицинская нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками | ГОСТ Р ИСО 10993-99 |  | 2 шт. |
| 3.5. | Покрывало спасательное изотермическое | ГОСТ Р ИСО 10993-99,ГОСТ Р 50444-92 | Не менее 160 x210 см | 1 шт. |
| **4.** | **Прочие средства** |
| 4.1 | Английские булавки стальные со спиралью | ГОСТ 9389-75 | не менее 38 мм | 3 шт. |
| 4.2 | Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам |  |  | 1 шт. |
| 4.3 | Футляр или сумка санитарная |  |  | 1 шт. |
| 4.4 | Блокнот отрывной для записей | ГОСТ 18510-87 | формат не менее А7 | 1 шт. |
| 4.5 | Авторучка | ГОСТ 28937-91 |  | 1 шт. |

Приложение № 7

к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ,

РАЗРАБАТЫВАЕМЫХ В ТОМ ЧИСЛЕ В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЕМ, РЕАЛИЗУЮЩЕЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование | Разработчики | Рекомендуемая периодичность обновления | Комментарий |
| 1. | Образовательная программа дошкольного образования | Администрация Учреждения, педагоги | Размещены на сайте Учреждения |   |
| 2 | Адаптированные образовательные программы дошкольного образования | Администрация Учреждения, педагоги | Размещены на сайте Учреждения |  |
| 3. | Программа развития  | Заведующий, заместитель заведующего по ВР, старший воспитатель с участием педагогов | Размещена на сайте Учреждения |   |
| 4 | Календарный план воспитательной работы |  Заведующий, заместитель заведующего по ВР, старший воспитатель с участием педагогов |  Размещен на сайте Учреждения |   |
| 5 | Учебный план |  Заведующий, заместитель заведующего по ВР, старший воспитатель с участием педагогов |  Размещен на сайте Учреждения |   |
| 6 | Календарный учебный график |  Заведующий, заместитель заведующего по ВР, старший воспитатель с участием педагогов |  Размещен на сайте Учреждения |   |
| 7 |  Перспективное планирование образовательной деятельной деятельности |  Заведующий, заместитель заведующего по ВР, старший воспитатель с участием педагогов |  Размещен на сайте Учреждения |   |
| ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТАЦИИ,ПОДГОТОВКА КОТОРОЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ[[10]](#footnote-10)[15] |
| N п/п | Наименование |
| 1. | Комплексно-тематическое планирование образовательной деятельности  |
| 2 | Календарный план образовательной деятельности |

 Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение

«Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска

|  |  |
| --- | --- |
|  ПРИНЯТО:на заседании Общего собрания работниковпротокол от 03.02.2022 г. №1 |  УТВЕРЖДЕНО: приказом МДОБУ «ДСКВ «Южный» г. Всеволожска от 04.02.2022 г. №32 |

**Положение о системе наставничества педагогических работников в Учреждении**

г. Всеволожск 2022 г.

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении «Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска (далее – Учреждение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

*Наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

*Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Персонализированные планы наставничества* – это краткосрочные персонализированные планы (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Учреждения;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

8) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Учреждения. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает заведующий Учреждения в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Учреждении и замены их отсутствия.

**2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в Учреждении – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Учреждении, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

* содействовать созданию в Учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала молодых/начинающих педагогов и иных категориях наставляемых путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
* оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки молодых/начинающих педагогов и иных категориях наставляемых Учреждения;
* оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом жизни Учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
* обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
* содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
* осуществлять наставничество с использованием эффективных форм и методов, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В Учреждении применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «педагог-студент» по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированного плана наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

*Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

*Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

*Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

*Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

*Традиционная форма наставничества* («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

*Форма наставничества «педагог-педагог*», «педагог-студент» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-педагог», «педагог-студент».

**3.Организация системы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждения «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении».

3.2. Кандидатура педагогического работника – наставника рассматривается на педагогическом совете и утверждается приказом заведующего Учреждения.

3.3. Заведующий Учреждения:

* осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в Учреждение;
* издает локальные акты Учреждения по организации наставничества педагогических работников в Учреждении;
* утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении;
* способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
* способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Заместитель заведующего по воспитательной работе (старший воспитатель) Учреждения:

* осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Учреждении, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников;
* формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных планов наставничества педагогических работников.

3.5. Методическое объединение наставников, совет (при его наличии):

* совместно с заместителем заведующего по воспитательной работе (старшим воспитателем) принимает участие в информационно-методическом сопровождении в сфере наставничества педагогических работников в Учреждении;
* ведет учет сведений о молодых/начинающих педагогов и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения, воспитательная деятельность, организация образовательной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
* принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
* совместно с заместителем заведующего по воспитательной работе (старшим воспитателем) участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников.

1. **Права и обязанности наставника**

4.1. Права наставника:

* привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Учреждения с их согласия;
* обращаться с заявлением к заведующему Учреждением с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
* осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Учреждения при осуществлении наставнической деятельности;
* находиться во взаимодействии со всеми структурами Учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по плану наставничества (педагогический совет, методические объединения и др.);
* осуществлять включение молодого/начинающего педагога в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
* создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
* содействовать укреплению и повышению уровня престижности образовательной деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
* рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.
1. **Права и обязанности наставляемого**

5.1. Права наставляемого:

* систематически повышать свой профессиональный уровень;
* участвовать в составлении персонализированного плана наставничества педагогических работников;
* обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
* вносить на рассмотрение методического объединения, совета (при его наличии), предложения по совершенствованию персонализированных планов наставничества педагогических работников Учреждения;
* обращаться к заведующему Учреждением с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

* изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
* реализовывать мероприятия плана по наставничеству в установленные сроки;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
* знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Учреждении;
* выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
* совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
* устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
* проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе (учебе);
* учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
1. **Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

* профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
* у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием заместителя заведующего по воспитательной работе (старшего воспитателя), наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом заведующего Учреждением.

**7. Завершение персонализированного плана наставничества**

7.1. Завершение персонализированного плана наставничества происходит в случае:

* завершения плана мероприятий наставничества в полном объеме;
* по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
* по инициативе заместителя заведующего по воспитательной работе (в случае недолжного исполнения персонализированного плана наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого;
* получения первой квалификационной категории наставляемого.

7.2. Изменение сроков реализации персонализированного плана наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированного плана наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

1. **Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

8.1. Результаты персонализированных планов наставничества педагогических работников в Учреждении предоставляются наставником на педагогическом совете Учреждения.

**9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения заведующим Учреждения и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Учреждения.

1. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». [↑](#footnote-ref-1)
2. Письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений». [↑](#footnote-ref-2)
3. Рекомендации Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей», Письмом Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 «О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей») [↑](#footnote-ref-3)
4. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» [↑](#footnote-ref-4)
5. п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 и письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124 [↑](#footnote-ref-5)
6. Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору [↑](#footnote-ref-6)
7. Размер ежемесячной стимулирующей надбавки определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору [↑](#footnote-ref-7)
8. Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актов образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда. [↑](#footnote-ref-8)
9. Например, в Положении об оплате труда работников можно предусмотреть стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года, по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года; премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней и др. К нематериальным можно отнести: благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования; грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности, размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ. [↑](#footnote-ref-9)
10. [15] Приказ Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.08.2022 N 69724) [↑](#footnote-ref-10)