

От работодателя:



Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 7»
Надькина Г.Н.
От 11 апреля 2025 г.

От работников:



Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ «Детский сад № 7»
Козлова Е.С.
от 11 апреля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 7» Ялта
Республики Крым**

На 2025 – 2028 гг.

Вступает в силу с «01» апреля 2025г.
Срок действия с «01» апреля 2025 г.
по «31» марта 2028 г.

г. Ялта
2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 7» муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве; Постановление Администрации г. Ялта Республики Крым от 24 сентября 2018 г. № 2257 – п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и прочих образовательных организаций муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым».

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Сторонами коллективного договора являются:

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

работники образовательной организации в лице их председателя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Козловой Елены Семеновны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации на общем собрании трудового коллектива после его подписания.

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

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

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

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

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течении 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.

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

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

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

1.14. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.04.2025г. и действует по 31.03.2028г. включительно.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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.

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

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

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 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 по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Трехмесячный период используется для принятия мер, направленных на снижение уровня сокращения численности работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течении 30 дней;
 - 60 и более человек в течении 60 дней;
 - 100 и более человек в течении 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации или сокращением штата в течении 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.
- увольнение 10 и более процентов работников в течении 90 календарных дней в организации.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации более 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные и (или) ведомственными наградами в связи педагогической деятельностью;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течении трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- совмещающих работу с обучением в образовательной организации, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- членов профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.
- конкретные сроки трудового договора, заключаемого с научно-педагогическим работником, избранным по конкурсу на замещение должности научно-педагогического работника в случае, если трудовой договор с ним не может быть заключен на неопределенный срок.

В случае если научно-педагогический работник успешно прошел конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлем конкретном сроке трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается на неопределенный срок;

- положение о том, что процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом образовательной организации высшего образования.

2.2.9. Не допускать заключения краткосрочных (на 1-2 года) трудовых договоров с руководителями образовательных организаций, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

При определении срока, на который заключаются трудовые соглашения с руководителями образовательных организаций необходимо учитывать их опыт на руководящих должностях в отрасли образования, квалификацию и рейтинг возглавляемой образовательной организации.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовке, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических, медицинского работника, работников пищеблока на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической (медицинской) деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ от 29 декабря 2012 года. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника (педагогического, медицинского или работника пищеблока) для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание - ст.168 ТК РФ) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 700 рублей по РК (указать наименование субъекта РФ)

2.2.15. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в т.ч. работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Стороны исходят из того, что с работником, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме, работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным

Обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванного чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому соглашению с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других тех. Средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений- режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим кол. договором, правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы(графиками сменности), графиками отпусков, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для медицинского работника устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ)

3.4. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том-же, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)2.

3.5. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, согласно пункта 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

3.6. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.7. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.8. Продолжительность рабочей недели – пятидневная непрерывная рабочая неделя, с соответственно с двумя выходными днями в неделю, устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

3.9. Рабочее время сотрудников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.11. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором. Допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60.97 и 99 ТК РФ.

3.14. В течении рабочего дня (смены) работнику представляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которое определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, находящихся на группе, перерыв для приема пищи обеспечивается одновременно: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками. Для обслуживающего персонала, работающего более 8 часов, перерыв от 30 мин до 1 часа 45 мин для приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

3.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 42 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, а педагогам работающим с детьми группы комбинированной направленности-56 календарных дней. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.17. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам СОУТ. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально

отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.20. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации, являющихся членами профсоюза, дополнительно оплачиваемых дней в следующих случаях (на основании Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026гг, от 15.12.2023г. а также между Управлением образования Администрации города Ялта и Комитетом Ялтинской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ);

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 сентября;

- рождение ребенка 2 дня;

- родителям выпускников- в день последнего звонка;

- бракосочетание детей работников – 1 рабочий день;

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;

- похорон близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) – 3 рабочих дня;

- проводы сына на службу в армию- 1 рабочий день;

- по письменному заявлению- 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц родителю, имеющему ребенка инвалида до 18- лет, для ухода за ним (ст.262 ТК РФ)

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше- один день в квартал.

- предоставление работникам образования, проработавшим в течении учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительно оплачиваемого отпуска в кол-ве 3 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

- предоставление председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска до 10 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

- выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста или приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости, материального вознаграждения в размере тарифного оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений – в размере должностного оклада. Выплаты единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

- возмещение расходов педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций и их заместителей, проживающих и работающих в образовательных организациях сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопление и обеспечения электроэнергией. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной поддержки указанным работникам, определяются Советом министром РК (ст. 25 Закон РК от 06.07.2015 г. № 131 – ЗРК «Об образовании в РК».

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

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

3.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

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

3.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.24.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант, согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

3.24.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется формировать оплату труда работников отрасли с учетом правовых позиций, изложенных в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации: № 38-П (от 7 декабря 2017 г.), №26-П (от 28 июня 2018 г.), № 17-П (от 11 апреля 2019 г.) и № 40-П (от 16 декабря 2019 г.). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные дни и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

4.2. Предельная доля расходов на оплату труда административно- управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не может превышать 40 процентов фонда оплаты труда. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными действующим положением «О системе оплаты труда работников МБДОУ № 7», но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данного образовательного учреждения.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является

- 21-е число текущего месяца – за первую половину месяца (аванс);
- 7-е число следующего месяца – за вторую половину месяца (зарплата).

Если день выплаты заработной платы, выпадает на выходной, праздничный или нерабочий день, зарплата выплачивается накануне.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием;

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за причитающийся период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки с заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные дни и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплата за заведование кабинетом (логопедическим, методическим)
- доплата за исполнением функций по работе с семьями воспитанников;
- доплата за работу в группах комбинированной направленности;
- доплата за стаж работы в ДОУ техническому персоналу;
- доплата за работу молодым специалистам;
- доплата за стаж работы педагогическому и медицинскому персоналу;
- доплата за стаж работы в образовании прочему персоналу;
- доплата до МРОТ;
- коэффициенты квалификации;
- коэффициент масштаба управления руководителю;
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты (по итогам работы за месяц, квартал, год, за сложность в работе, за выполнение особо важных и ответственных работ-при наличии денежных средств из фонда экономии заработной платы).

4.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в это время, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.6. Работодатель предусматривает стимулирующие выплаты работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды:

- по содействию в создании условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата;
- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и социально- значимых мероприятий в образовательной организации;
- по контролю за соблюдением трудового законодательством и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по контролю за выполнением условий выполнения трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

4.7. При начислении стимулирующих выплат, учитывается наполняемость дошкольных групп, исходя из расчета соблюдая нормы площади на одного воспитанника (ребенка), а также иных санитарно- эпидемиологических требований (САНПИН) к условиям и организации обучения в дошкольных образовательных учреждениях, превышение которых является основанием для

установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив при этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученной им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановке работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1 процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания); при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома;

4.12. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка(доплата) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

4.13. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом 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»)(далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере на условиях, предусмотренных статьями 92.117. и 147 ТК РФ – гарантии и компенсации(продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада),предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу ФЗ от 28.12. 2013 г. № 426-ФЗ.

4.14. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.14.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить не более 20 процентов из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.14.2. Размер выплат, предназначенных на выплаты стимулирующего характера сотрудникам определять согласно положения по стимулирующим образовательной организации.

4.14.3 При наличии положения по начислении стимулирующих выплат – средства распределять по баллам, установленным комиссией по стимулирующим выплатам.

4.15. Экономия средств фонда оплаты труда, по просьбе председателя профкома, направляется на премирование или оказания материальной помощи в первую очередь сотрудникам, состоящим в профсоюзе (на основании их заявления)

4.16. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических, медицинского, административно- хозяйственного и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.17. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. З фактическое превышения кол-ва воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

4.18. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательного учреждения. Выплата такой материальной помощи не зависит от итогов оценка труда работника. Материальная помощь для оздоровления (к отпуску) в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, отработавшему полный календарный год, уволенному по собственному желанию, в т.ч. в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до трех месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника, состоящего в профсоюзе на пенсию в зависимости от проработанного времени в организации, а также к юбилейным датам при экономии фонда заработной платы и предоставлении ходатайства от председателя проф. комитета:

- женщинам на 50-летие в размере пол оклада;
- женщинам на 55-летие в размере оклада;
- мужчинам на 55-летие в размере пол оклада;
- мужчинам на 60-летие в размере оклада;

5.2.4. Сохранять педагогическим, медицинскому и работнику пищеблока по истечении срока действия квалификационной категории в течении одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

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

-при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ».

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

5.2.5 Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6 Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (может являться приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1 Обеспечить безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в т.ч. на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. №580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раз в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

- 6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).
- 6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медосмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.14. Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условия и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии невыполнения нормативных требований по охране труда, ему представляется другая работа на время устранения такой опасности, или производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.3. Работники обязуются:
 - 6.3.1. Соблюдать требование охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
 - 6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
 - 6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
 - 6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 6.3.5. Незамедлительно сообщать руководителю, заместителю руководителя либо руководителю структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в т.ч. о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время заработной платы.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и его выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл.58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование средств связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке установленном ст.372 и 373 ТК РФ;

- согласование (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам предусмотренных п.7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в учреждении и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81,82,373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81,82,373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81,82,373 ТК РФ);
- повторное в течении одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ);

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- предоставление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- предоставление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135,144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии зарплаты (ст. 135,144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192,193 ТК РФ);
 - временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 72.2 ТК РФ;
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора ч.2 ст.405 ТК РФ.
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течении двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые ФЗ предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном ТК РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

- 7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя(заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий в течении двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374,376 ТК РФ)
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п5 ч1 ст. 81 ТК РФ);
- 7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов. А также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ);
- 7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
- 7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными ФЗ предусмотрено увольнение с работы (ч.3 ст. 39 ТК РФ).
- 7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда. Социальному страхованию.

8 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной организации обязуется:
- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
 - 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
 - 8.3. Осуществлять контроль за своевременностью внесения в трудовые книжки соответствующих записей при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников ДОУ.
 - 8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
 - 8.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 8.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
 - 8.7. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
 - 8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
 - 8.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе о деятельности выборных профсоюзных органов.

- 8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации из средств, перечисленных из их заработной платы.
- 8.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной системы.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

Надькина Т. Н.
от 11 апреля 2025г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Козлова Е.С.
от 11 апреля 2025 г.





Согласовано с профкомом
Председатель
Козлова Е.С.
От 11 апреля 2025г.

Перечень рабочих мест , профессий и должностей, работникам которых по результатам СОУТ подтверждено право на льготы и компенсации в МБДОУ № 7.

Номер раб места	Наименование профессии	Кол-во рабочих мест	Доплаты,% к тарифу
1	Заведующий	1	
2	Заместитель заведующего	1	
3	Медсестра	1	
4	Медсестра по диетпитанию	1	
5	Заведующий хозяйством	1	
6	Специалист по охране труда	1	
7	Делопроизводитель	1	
8	Повар	3	
9	Кухонный рабочий	1	
10	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1	
11	Кастелянша	1	
12	Помощник воспитателя	8	
13	Уборщик служ.помещений	1	

Заведующий МБДОУ № 7



Надькина Г.Н.



Согласовано с профкомом

Председатель

Козлова Е.С.

От 11 апреля 2025г.

Перечень профессий и должностей, которых ДОУ обеспечивает жидким мылом

1. Помощник воспитателя – 250 мл Ежемесячно;
2. Повар - 250 мл Ежемесячно
3. Кухонный рабочий - 250 мл Ежемесячно
4. Машинист по
5. стирке и ремонту белья 250 мл Ежемесячно
6. Уборщик служ. помещ. 250 мл Ежемесячно

Заведующий МБДОУ № 7



Надькина Г.Н.