

Председатель
первичной профсоюзной
организации
МБДОУ детского сада № 9

Л.В. Чемерова

Заведующий
МБДОУ детским садом № 9
О.Н. Чаусова

Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №9
с 01.01.2025-31.06.2027 годы

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области
Регистрационный № _____
от _____

г. Новочеркасск
2025 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных обязательств сторон муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 (МБДОУ детский сад №9 (далее по тексту – детского сада))

Коллективный договор заключен, с одной стороны работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации детского сада Чемеровой Людмилой Владимировной, с другой стороны работодателем в лице заведующего детским садом № 9 Чаусовой Ольгой Николаевной.

1.2. В настоящем Коллективном договоре определены и приняты взаимные права и обязанности Сторон Коллективного договора по вопросам условий и оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий охраны труда, социальных гарантий и иным вопросам, согласованным Сторонами.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- 1.3.1. соблюдение норм законодательства;
- 1.3.2. полномочность представителей сторон;
- 1.3.3. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.3.4. контроль и обязательность выполнения коллективного договора;
- 1.3.5. ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и городским трехсторонними Соглашениями на 2025 – 2027 годы.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 г. и действует в течение 3 (трех) лет.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, учреждения, независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.7 Коллективный договор, а также все его изменения, в том числе изменения Приложений к нему принимаются на общем собрании коллектива МБДОУ детского сада № 9 если за эти изменения проголосовало не менее 2/3 голосов от общего числа работников детского сада. После этого Коллективный договор, либо его изменения, в том числе изменения Приложений к нему подписываются заведующим МБДОУ детским садом № 9, а также председателем первичной профсоюзной организации работников.

1.7.1. Решение общего собрания коллектива детского сада оформляется протоколом.

1.8. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему, подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам.

1.8.1. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному принятию его

на общем собрании коллектива в порядке, установленном п.1.7. настоящего коллективного договора.

1.8.2. Дополнительные соглашения (изменения) в том числе Приложений к Коллективному договору в виде оформленного протокола собрания коллектива проходят уведомительную регистрацию в Управлении Министерства труда и социального развития Ростовской области.

1.8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения условий коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, организационной структуры, наименования детского сада, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и его действие не зависит от уведомительной регистрации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) детского сада коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности детского сада любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.12. При смене формы собственности детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации детского сада коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. При ликвидации детского сада претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и кредиторами.

1.15. Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положения об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. **Работодатель** в лице заведующего МБДОУ детским садом № 9, в рамках действующего законодательства **имеет право:**

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективный контракт) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

2.1.2. устанавливать систему оплаты труда детского сада;

2.1.3. издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников детского сада;

2.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.5. определять состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну детского сада, а также определять порядок ее защиты;

2.1.6. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, по согласованию с профсоюзным комитетом издавать локальные нормативные акты, осуществлять иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством и Уставом детского сада;

2.1.7. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд, за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей, за общественную работу;

2.1.8. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работнику в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом), нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения детскому саду материального ущерба, хищения имущества учреждения.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечить законность ее соблюдения;

2.2.2. организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структур детского сада, проводить необходимые мероприятия по подготовке детского сада к новому учебному году;

2.2.3. обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы детского сада;

2.2.4. проводить своевременно в соответствии с Законом «Об образовании Российской Федерации» аттестацию и тарификацию педагогических работников;

2.2.5. обеспечить соблюдение законности в деятельности детского сада;

2.2.6. заключать коллективный договор и выполнять все его условия;

2.2.7. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

2.2.8. обеспечить работников инструментами, наглядными пособиями, методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.9. выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовым договором (эффективным контрактом);

2.2.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

2.2.11. возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением ими трудовых обязанностей

2.2.12. учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

2.2.12.1. утверждение положений «Об оплате труда», «Правил внутреннего трудового распорядка» и других локальных актов, касающихся интересов работников;

2.2.12.2. ликвидации, реорганизации учреждения, сокращении численности или штатов;

2.2.12.3. составление графиков сменности;

2.2.12.4. привлечение работников к дисциплинарному взысканию;

2.2.12.5. расследование несчастного случая на производстве;

2.2.12.6. установление норм бесплатной выдачи спецодежды и спецобуви.

Раздел 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работники имеют право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором

(эффективным контрактом);

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) (тарификацией), сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.1.5. переподготовку и повышение своей квалификации или обучение новой профессии;

3.1.6. предоставление перерыва в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.7. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей (профком), а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;

3.1.9. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ иными федеральными законами;

3.1.10. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами;

3.1.11. социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

3.1.12. создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций;

3.1.13. другие права в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2. Работники обязаны:

3.2.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка детского сада, соблюдать трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

3.2.3. содержать свое рабочее место, оргтехнику в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения, при поступлении на работу, оформляются заключением письменного трудового договора с работником в 2-х экземплярах на неопределенный срок, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

Срочный трудовой договор на срок до 5 лет заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Стороны решили:

Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью

заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

Условия, включаемые в трудовые договоры (эффективные контракты), не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. обеспечить работникам полную занятость в детском саду в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом);

4.2.2. провести вводный инструктаж по охране труда, ознакомить под подпись (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, коллективным договором, положениями об оплате труда, установленными в детском саду льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью детского сада;

4.2.3. в соответствии со статьёй 60 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника;

4.2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

4.2.5. сообщить в письменной форме профсоюзному комитету, не менее чем за три месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией детского сада или сокращения численности и штата;

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

4.2.6. предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под подпись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией детского сада или сокращением численности или штата;

4.2.7. предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в детском саду;

4.2.8. в период сокращения численности или штата, при равной

производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье; работников, частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении; проработавших в учреждении свыше 10 лет; награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; лиц предпенсионного возраста; молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года;

4.2.9. выплачивать уволенным работникам, по сокращению численности, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за уволенным работником сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения;

4.2.10. не допускать увольнение беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения либо по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ;

4.2.11. не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

4.2.12. в соответствии с п.2 ст.32 Закона РФ «О занятости населения Российской Федерации» при невозможности трудоустройства лиц, увольняемых в связи с ликвидацией детского сада, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсию оформлять досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию.

4.3. Работодатель имеет право:

4.3.1. с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор (эффективный контракт) в связи с сокращением численности или штата до истечения срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ). При досрочном расторжении трудового договора работник получает не только дополнительную компенсацию, исчисленную пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения, но и остальные выплаты, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

4.3.2. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор;

4.3.3. расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с педагогическим работником детского сада в следующих случаях:

- а) повторном в течение одного года грубом нарушении Устава детского сада;
- б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.

РАЗДЕЛ 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада.

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом

перспектив развития детского сада.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечить условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

5.3.4. При обучении работников, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности детского сада, по направлению работодателя или органов управления образования предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ за счет средств работодателя.

5.3.5. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства Просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказа Минтруда России № 544-н от 18 октября 2013 года «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», и приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.08.2014 № 547 «Об утверждении региональных нормативных документов по аттестации педагогических работников».

5.3.6. При организации и проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить:

- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- представление оценки профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию.

5.3.7. При переходе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы категория сохраняется.

5.3.8. Оплата труда работника осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства Просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

5.3.8.1. при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

5.3.8.2. при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, но в течение срока действия квалификационной категории;

5.3.8.3. при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	старший воспитатель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель - логопед	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре

5.4. Педагогические работники обязаны:

– повышать свою квалификацию в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;

– проходить обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности или присвоения квалификационной категории (первой или высшей) не реже чем один раз в 5 лет.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка детского сада (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми заведующим с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского сада.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ):

- воспитатель, социальный педагог, педагог – психолог – 36 часов;
- инструктор по физической культуре – 30 часов;
- воспитатель группы компенсирующей направленности – 25 часов;
- музыкальный руководитель – 24 часа;
- учитель – логопед, учитель-дефектолог – 20 часов.

6.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом детского сада.

6.3.2. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад.

6.3.3. За фактические часы педагогической нагрузки (работы) оплата производится в соответствии с тарификацией. За часы педагогической нагрузки (работы) сверх

установленной нормы дополнительная оплата производится соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

6.4. Составление расписания образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

6.5. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работников, работающих по графикам сменности. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа детского сада в целом.

6.5.1. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.5.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их письменного согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

6.5.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.6. Во время отсутствия приема детей в детский сад по техническим причинам все категории работников (педагогический, учебно– вспомогательный и обслуживающий персонал) могут привлекается к выполнению хозяйственных работ не требующих специальных знаний (косметический и мелкий ремонт, работа на территории детского сада и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени по тарификации, согласно графика работ. График работы утверждается приказом руководителя.

6.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6.8. В связи с тем, что у отдельных категорий работников (сторож-вахтёр) не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего дня исходя из условий и графика работы, для них устанавливается суммированный учет рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При этом оплата труда данной категории работников производится за фактически отработанное время. Учетным периодом установлен календарный год.

6.9. Ночное время с 22 часов до 6 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии с Положением об оплате работников (Приложение №2) к настоящему коллективному договору.

6.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- **56 календарных дней:** учитель – логопед, учитель-дефектолог, воспитатель группы компенсирующей направленности, а так же музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, социальный педагог при условии

работы с детьми ОВЗ.

- **42 календарных дня:** заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог – психолог.

Работникам детского сада, не являющихся педагогическими работниками, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней** в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодный оплачиваемый **отпуск по совместительству** и основному месту работы предоставляется работнику одновременно в соответствии со статьей 286 Трудового кодекса РФ.

Выбранному председателю Первичной Профсоюзной организации детского сада предоставляется дополнительный отпуск в количестве 5 (пять) календарных дней. Дополнительный отпуск предоставляется в период предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по графику отпусков детского сада.

6.10. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из частей не должна быть менее 14 календарных дней.

6.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

6.13. Решение о продлении или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска, а так же разделение отпуска на части или отзыв из него, в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ принимается работодателем только с письменного согласия работника.

На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска, порядок и условия его предоставления определяются работодателем с учетом конкретных обстоятельств. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются все виды отпусков без сохранения заработной платы, в том числе, которые работодатель в соответствии с законодательством РФ обязан предоставить работнику, в сумме не превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года. Предоставление отпусков сотрудникам оформляется приказом по детскому саду.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- 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 сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6.14.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной

платы сроком до одного года.

6.14.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Для определения количества календарных дней неиспользованного отпуска подлежащих оплате при увольнении, производится округление неполного дня во всех случаях в сторону увеличения в пользу работника. При этом дробная часть от 0,01 до 0,49 округляется до 0,5 календарного дня, а дробная часть от 0,51 до 0,99 округляется до целого дня.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Постановлением Администрации города Новочеркасска от 14.12.2021г. № 1704 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования города Новочеркасска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новочеркасска» в редакциях действующей на момент наступления события, а также «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 9» (приложение №2 – к Коллективному договору).

7.2. Система оплаты труда устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учетом специфики видов экономической деятельности и включает в себя:

- размеры должностных окладов руководителей, специалистов (за исключением педагогических работников) и служащих;
- размеры должностных окладов (ставок заработной платы являющейся расчетной величиной, применяемой при исчислении заработной платы с учетом установленного объема нагрузки) педагогических работников;
- размеры ставок заработной платы рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы рабочих установлены в Положении «Об оплате труда работников МБДОУ детского сада №9 » (приложение №2 – к Коллективному договору).

7.3. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, и с учетом требований ФГОС.

7.4. При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

7.5. В случае введения в течение действия настоящего Коллективного договора новых условий труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами детского сада при новых условиях оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в детском саду ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда работников окажется ниже, чем в прежних условиях в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до очередного повышения должностных окладов и ставок заработной платы.

7.6. Предельным размером заработная плата не ограничивается.

7.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом о минимальном размере оплаты труда.

7.7.1. При определении размера доплаты до минимального размера оплаты труда в фактически начисленный размер оплаты труда за учётный период не включаются отдельные выплаты компенсационного характера: доплата за работу в ночное время и за работу в нерабочие праздничные дни или сверхурочную работу, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

7.8. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц 7 и 22 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке.

Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается, в размере не менее 40 % от заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

7.8.1. За три дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки с указанием размеров всех видов выплат и удержаний.

Работника имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

7.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9.1. Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.10. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

7.11. Работодатель предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Приложение №2 к Коллективному договору).

7.12. Оплата листка нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной

травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по вине работника) самого работника выдается за фактически пропущенные рабочие дни (часы), приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100% заработка – при стаже 8 и более лет

80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет

60% заработка – при стаже до 5 лет

При оплате работнику листка нетрудоспособности по уходу за ребенком младше 8 лет пособие выплачивается в размере 100 % среднего заработка, даже если страховой стаж работника менее 8 лет.

За фактически пропущенные рабочие дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, в соответствии с пунктом 3 статьи 14 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ (в редакции, действующей на момент наступления события) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" определяется путем деления суммы начисленного за два предыдущих страховому случаю года на 730. Средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную в соответствии с Федеральным законом «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» на соответствующий календарный год предельную величину базы.

Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

7.15. Оплата ежегодных оплачиваемых отпусков и выплата компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется согласно Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (в редакции, действующей на момент наступления события) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы."

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Стороны совместно обязуются:

8.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-

профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

8.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

8.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

8.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

8.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

8.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы

эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

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

8.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

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

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

8.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

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

8.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

8.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со

статьей 185.1 ТК РФ.

8.2.12. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.2.13. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

8.2.14. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

8.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

8.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

8.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.5. Работники обязуются:

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.5.2. 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.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

8.5.3. 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.

8.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя 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 том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

8.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

8.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

8.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

РАЗДЕЛ 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Права выборного органа первичной профсоюзной организации:

9.1. 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.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во

взаимоотношениях с работодателем (статьи 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 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. 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;

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

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

9.3.4. 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;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.3.6. 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;

9.3.7. 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.

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

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

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

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 9.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 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 (статья 74 ТК РФ).

9.6. 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 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- коллективный договор (ст. 40, 43, 44, 51 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 116 ТК РФ);
- список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- положение о премировании работников (ст. 144 ТК РФ);
- положение по охране труда, касающегося работников;
- программа вводного и первичного инструктажа на рабочем месте;
- положение комиссии по трудовым спорам;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101, 119 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).

9.8. 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 (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного

органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. 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.

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть 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 федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.14. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.16. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.17. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.18. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.19. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.20. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.21. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.22. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.23. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.24. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

РАЗДЕЛ 10. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

10.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

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

РАЗДЕЛ 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

11.1.2. производить единовременные выплаты работникам, уходящим на пенсию по возрасту в размере 1 оклада (ставок) заработной платы при наличии средств на эти цели;

11.1.3. предоставлять матери (отцу, опекуну, либо попечителю) - работнику детского сада, воспитывающему ребёнка 1-4 классов или 9 и 11 классов, однодневный оплачиваемый отпуск в «День знаний» и в «День последнего звонка».

11.2. Стороны договорились, что работодатель:

11.2.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

РАЗДЕЛ 12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны договорились, что работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

12.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

12.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников под подпись. Копия Коллективного договора будет размещена на стенде Профсоюзной организации детского сада и на сайте детского сада.

12.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду.

12.5. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также в отдел труда УТСТР Администрации г. Новочеркаска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

12.6. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании (конференции) перед работниками детского сада о выполнении коллективного договора.

12.7. Стороны договорились, что:

12.7.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в Управление труда министерства труда и социального развития Ростовской области.

12.7.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.7.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

12.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 9
3. Соглашение по охране труда и технике безопасности на 2025 год.

Заведующий
муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным
учреждением
детским садом № 9
города Новочеркасска

Председатель
первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада № 9
города Новочеркасска

М.П. О.Н. Чаусова

М.П. Л.В. Чемерова