

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 1»
городского округа город Салават Республики Башкортостан
на 2025-2027 год(ы)

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ №1 г. Салавата

 О.В.Тышчикова

Дата «12» 12 2024 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ №1 г. Салавата

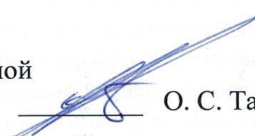
 А.Н.Богатырева

Дата «12» 12 2024 г.

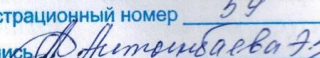
проект коллективного договора прошел предварительное согласование
в Салаватском горкоме общероссийского Профсоюза образования на
соответствие положений законодательству

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель территориальной
профсоюзной организации

 О. С. Татарова

Регистрационный № 27 от «18» декабря 2024 г.

Филиал ГКУ РЦЗН по городу Салават
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 18 » 12 2024 г.
Регистрационный номер 59
Подпись 



Принят на общем собрании работников
МБДОУ №1 г. Салавата

Протокол № 8 от «11» 12 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ № 1 г. Салавата (далее – Организация).

1.2. Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, действующими Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027 годы (далее – Отраслевое соглашение), отраслевым территориальным соглашением между Администрацией городского округа город Салават Республики Башкортостан, Салаватской городской организацией Башкирской республиканской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Управлением образования Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан на 2024-2027 годы (далее - отраслевое территориальное соглашение) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников Организации, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также обеспечения стабильной и эффективной деятельности Организации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя О. В. Пищиковой (далее – работодатель)
- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя А.Н.Богатыревой (далее – профком).

1.4. Стороны согласились с тем, что первичная организация Профсоюза в лице её выборного органа (далее – Профком) выступает единственным полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с текстом коллективного договора всех работников в течение 7 дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с вновь принятыми работниками.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Организации, расторжения трудового договора с руководителем Организации;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа Организации - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Организации - в течение всего срока ее проведения.

1.8. Коллективный договор Организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, Отраслевым соглашением, отраслевым территориальным соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.9. В случае внесения изменений в Отраслевое соглашение, отраслевое территориальное соглашение, заключения новых соглашений Работодатель или Профком выходит с инициативой о внесении изменений в настоящий коллективный договор.

1.10. Регистрация коллективного договора в филиале государственного казенного учреждения Республиканский центр занятости населения по городу Салавату (ГКУ РЦЗН по городу Салават) осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, изменить или дополнить их.

1.12. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор осуществляется в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 г. и действует по 31 декабря 2027 г.

1.17. 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.

1.18. К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Соглашение по охране труда на 2025г., 2026г., 2027г. (Приложение 1);
2. Форма расчетного листа (Приложение 2);
3. План оздоровительно – профилактических мероприятий. (Приложение 3).

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений и достижения общественного согласия, Стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства (комиссия по ведению коллективных переговоров, комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам и др.).

2.1.4. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии локальных нормативных актов.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Содействует созданию условий для деятельности Профкома, его выборных органов.

2.2.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования Организации и фонда оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников

(увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2.2.3. Предоставляет Профкому полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.2.4. Обеспечивать:

- участие представителей Профкома в работе органов управления Организации (общее собрание работников, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам, относящимся к деятельности Организации;

- участие представителей Профкома в осуществлении контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда Организации, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда;

- соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- информирование Профкома о выданных Организации органами государственного, ведомственного, профсоюзного контроля (надзора) предписаниях об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства, своевременное выполнение предписаний.

2.2.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ч.2 ст. 82 ТК РФ).

2.2.6. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с Профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.2.7. Работодатель с учетом мнения Профкома принимает (утверждает):

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

- решение о возможном расторжении трудового договора с работником - членом профсоюза в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- решение о привлечении работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);

- решение о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

- состав комиссии по трудовым спорам;

- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ).

2.2.8. Работодатель с учетом мнения Профкома принимает (утверждает) локальные нормативные акты Организации, устанавливающие (определяющие):

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- график сменности (ст.103 ТК РФ);

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи (Отраслевое соглашение, ст. ст. 135, 144 ТК РФ);

- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

- проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» (п.1 ч.2 ст.4 426-ФЗ);

- объем педагогической работы (учебной нагрузки) педагогических работников, тарификацию (Отраслевое соглашение);

- режим рабочего времени работников в случае простоя (Отраслевое соглашение);

- введение суммированного учета рабочего времени (Отраслевое соглашение);

- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (Отраслевое соглашение);

- график аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (Отраслевое соглашение);

- порядок создания, организации работы комиссии по трудовым спорам (ст.384 ТК РФ);

- порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

- нормы профессиональной этики педагогических работников;

- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 53 б);

- оплата труда педагогического работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории (Отраслевое соглашение);

2.3. Профком Организации:

2.3.1. Уполномочивает председателя Профкома, либо лицо его замещающее, подписать настоящий коллективный договор, а также возможные изменения к нему.

2.3.2. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.

2.3.6. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в вышестоящие профсоюзные органы, к профсоюзным юристам.

2.3.7. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, определенном Профкомом.

2.3.8. Осуществляет контроль за:

- соблюдением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений;

- состоянием охраны труда в Организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных

категорий по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.3.9. Добивается отмены (приостановки) управленческих решений работодателя, противоречащих нормам трудового законодательства, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом (учета мотивированного мнения).

2.3.10. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

2.3.11. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

2.3.12. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

2.3.13. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза в пределах утвержденной сметы расходов первичной профсоюзной организации.

2.3.14. Ходатайствует о присвоении почетных званий, награждении ведомственными и профсоюзными наградами работников – членов Профсоюза.

2.3.15. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.16.. Содействует предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.17. Организует информирование членов Профсоюза, при возможности - правовой всеобуч.

2.3.18. Направляет учредителю Организации заявление в случае нарушения работодателем Организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.19. Участвует совместно с горкомом Профсоюза в обеспечении новогодними подарками детей членов профсоюза в пределах утвержденной сметы и в порядке, определенным решением Профкома.

2.3.20. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, утвержденным в Городской организации Профсоюза, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной

профсоюзной организации.

2.3.21. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.22. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической работы (нагрузки), тарификации, Положения о нормах профессиональной этики, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, принимаются с учетом мнения или по согласованию с Профкомом.

2.3.23. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в Социальный фонд России достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.3.24 Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с Профкомом, как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3.25 Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижения согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовой договор с работником на неопределенный срок заключается в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.3. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между

работником и работодателем, не допускается.

3.4. В случае обращения работника, работающего в Организации на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, работодатель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3.5. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. Если в штатное расписание вносятся изменения, затрагивающие определенные сторонами условия трудового договора (условия и оплата труда, наименование должности, нормы труда и др.), то работодатель должен уведомить работника под подпись.

3.7. Испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса РФ, не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих квалификационную категорию;
- многодетных родителей;
- членов семей военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.8. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии Организации может принять на должность педагогического работника:

- совершеннолетнее лицо, не имеющее опыта и стажа работы, обучающееся в последний год обучения по образовательным программам СПО по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации;

- лицо, не имеющее опыта и стажа работы, обучающееся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации не менее, чем за три года обучения.

3.9. Не допускается увольнение педагогического работника, признанного по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование работника в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.10. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих

коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

Стороны трудового договора определяют содержание его условий с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также рекомендуемых к использованию в работе разработанных образцов и форм кадровых документов.

3.11. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.12. В целях недопущения ведения (составления, предоставления) педагогическими работниками Организации избыточной документации, определены конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);
- ведение табеля посещаемости;
- ведение плана, определяющего вид и последовательность образовательной деятельности с детьми;
- составление психолого-педагогической характеристики на ребенка (по запросу).

3.13. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в связи с невозможностью продолжения им работы в случаях:

- переезда на новое место жительства, перевода супруга на новое место службы;
- зачисления на очное обучение в образовательную организацию высшего или профессионального образования;
- выхода на страховую пенсию по старости, в т.ч. досрочную;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи, родственником;
- нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, уже являющегося пенсионером, либо имеющего статус предпенсионера.

Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации уважительность причины увольнения определяется работодателем индивидуально.

3.14. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), в Профессиональных стандартах служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

3.15. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.16. При увольнении работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77, п.2, 3 ч.1 ст.81 п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предлагать работнику 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, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

3.17. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.18. В день увольнения работнику работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

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

3.20. Лица, указанные в ч.3, 3.1, 4 ст.46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», принятые на работу в образовательную организацию, обладают всеми социально-трудовыми правами и гарантиями, предусмотренными действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором и локальными актами образовательной организации.

3.21. Работодатель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.22. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.23. Увольнение педагогических работников Организации по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года - после 31 мая текущего года.

3.24. Работодатель уведомляет Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

3.25. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее 3 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.26. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производит с учетом мнения Профкома (ст.82 ТК РФ).

3.27. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, не зависимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.28. Работникам, высвобожденным из Организации в связи с

сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников Организации возможностями Организации.

3.29. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

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, вызванном 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 договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.30. 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 технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Организации, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», статьей 334 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466. настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными законодательными и локальными

нормативными актами организации.

4.2. Установленная для педагогических работников ч.1 ст.333 Трудового кодекса РФ сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, и не обязывает работников, ведущих педагогическую работу в объеме менее 36 часов в неделю, находиться на рабочем месте сверх определенного недельного объема учебной нагрузки.

4.3. При рассмотрении вопросов об определении объема педагогической работы (учебной нагрузки) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, необходимо учитывать следующее:

4.3.1. Объем педагогической работы (учебной нагрузки) воспитателей верхним пределом не ограничивается. Конкретный объем педагогической работы (учебной нагрузки), в том числе в случае превышения нормы часов в неделю, указывается в одном трудовом договоре.

4.3.2. При выполнении педагогическим работником в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам воспитателей (иных педагогических работников), продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору; производится перерасчет месячной оплаты труда этого педагогического работника с учетом увеличенного объема педагогической работы (учебной нагрузки). При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем педагогической работы (учебной нагрузки) устанавливается на период замены временного отсутствующего работника.

При выполнении педагогическим работником с его письменного согласия учебной (педагогической) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих воспитателей (иных педагогических работников) продолжающемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение воспитателем (иными педагогическими работниками) учебной (педагогической) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.4. Определение объема педагогической работы (учебной нагрузки) педагогическим работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком, в длительном отпуске сроком до одного года, либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

4.5. В Организации (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также локальными нормативными актами организации.

4.6. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего дня в Организации на одну ставку определяется соответствии с тарифно - квалификационными характеристиками:

- старшему воспитателю — 36 часов в неделю;
- учителю-логопеду — 20 часов в неделю;
- воспитателю — 25 часа в неделю;
- педагогу-психологу — 36 часов в неделю;
- музыкальному руководителю — 24 часа в неделю;
- инструктору по физической культуре — 30 часов в неделю;
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу — 40 часов в неделю;
- медицинским работникам — 39 часов в неделю.

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

4.7.1. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.7.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности (в зависимости от места работы и занимаемой должности) и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска (разделить отпуск на части).

4.7.3. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности ежегодного отпуска (42 и 56 календарных дней).

4.7.4. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливает Порядок, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

4.7.5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому

работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом Организации. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

4.7.6. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

Предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в распорядительном акте Организации. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Это правило распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

За счет средств, полученных Организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения Профкома, учетом имеющихся в Организации средств и фиксируется в распорядительном акте Организации о предоставлении длительного отпуска.

4.7.7. В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

– заведующий.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

4.7.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.7.9. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с получением высшего образования или профессионального образования (ст.ст.173, 173.1, 174, 176 и 177 ТК РФ), осуществляется не позднее чем за три дня до их начала. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с

обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

4.7.10. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один год. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.7.11. Продолжительность рабочего дня или смены работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе у воспитателей.

Работодатель при установлении (объявлении) Правительством Республики Башкортостан дат проведения праздников, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков установленные (объявленные) нерабочие дни (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.7.12. Учитывая взаимосвязь норм законодательства об образовании и норм трудового законодательства, работникам, имеющим диплом “дипломированного специалиста”, при обучении в магистратуре предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса РФ.

4.7.13. С учетом производственных и финансовых возможностей по заявлению работника ему предоставляются дополнительные выходные дни (дни отдыха) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу (первоклассников) 1 сентября – 1 календарный день;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 календарных дня;
- председателю Профкома, уполномоченным по охране труда – 3 календарных дня;
- в связи с проходами детей в армию – 1 календарный день;

4.7.14. С учетом имеющихся в организации возможностей по заявлению работника ему предоставляются дополнительные выходные дни (дни отдыха) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- в связи с проводами детей в армию – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;
- членам профкома – 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

4.8. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, за членом семьи или родственником – инвалидом I группы предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время. Такой отпуск в течение года может быть оформлен полностью или частями общей продолжительностью 14 календарных дней.

4.10. В организации неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.13. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что в Организации система оплаты труда работников устанавливается локальными актами Организации, коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан, Российской Федерации с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. № 374 (далее – Постановление №374);

- Отраслевым соглашением.

5.3. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МБДОУ №1 г.Салавата, утверждаемого по согласованию с Профкомом Организации.

5.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников Организации, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность, утверждаемого по согласованию с Профкомом.

5.5. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии Положением об оплате труда работников Организации, утверждаемого по согласованию с Профкомом.

5.6. При принятии нового или внесении изменений в действующее Положение об оплате труда работников Организации, условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 № 374 (с изменениями и дополнениями) и в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа города Салавата Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан от 19 марта 2014 № 464-п (с изменениями и дополнениями).

5.7. При изменении организационно-правовой формы Организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки) не могут быть снижены в абсолютном размере.

5.8. При разработке Положения о материальном стимулировании работников, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

5.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда (при расчете применяется более высокий размер оплаты, установленный за норму труда на данный период времени).

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.12. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, молодым специалистам являются обязательными.

5.14. Педагогическим работникам, младшим воспитателям, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного

образования, в соответствии с Указами Президента РБ от 16.07.2010 г. № УП-426 и от 30.09.2011 г. № УП-488 устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размерах 2000 и 1000 рублей соответственно. Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

5.15. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.16. Оплата труда педагогических работников в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах либо в целом по Организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от работника, производится из расчета заработной платы, установленной им до начала указанного периода.

5.17. Оплата работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска в связи с обучением производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

5.18. Педагогическим работникам, работающим группе, в составе которого имеется обучающийся с ОВЗ, устанавливаются доплаты за сложность и напряженность работы, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания, сложности и (или) объема работы.

5.19. Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,30.

5.20. Оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя данной группы производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.21. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной

ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

5.22. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.23. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет.

5.24. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах Организации.

5.25. Работникам, имеющим почетные звания, ведомственные знаки отличия и другие награды и поощрения, устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку (доплаты, надбавки, премии, в том числе единовременные). Порядок, условия и размер выплат определяются Положением об оплате труда работников Организации, настоящим коллективным договором.

5.26. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем перечисления с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. Дни выдачи заработной платы – 8 числа и 23 числа каждого месяца. Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

5.27. 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 об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

5.29. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Социальный фонд России за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору (**Приложение 2**).

5.30. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе 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).

5.31. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательных организаций составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы, коррекционных образовательных организаций - 400 кв. м. за ставку заработной платы.

5.32. Штаты Организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества детей в группе работникам по соглашению сторон трудового договора устанавливается доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема работ. Размер такой доплаты определяется приказом работодателя с учетом мнения Профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников Организации.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЮ ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, оказанию помощи молодым педагогам, обучающимся работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, принимают в пределах своей компетенции меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Не допускать сокращения рабочих мест, уменьшения общего объема педагогической работы (учебной нагрузки).

6.2.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставления органам службы занятости и Профкому информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующем случае:

- ликвидация организации с численностью работающих более 15 человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 60 и более человек в течение 60 календарных дней;

- увольнение 10% работников организации в течение 90 календарных дней.

6.2.3. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации Организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

6.2.4. Совместно определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учетом мнения Профкома.

6.5. Работодатель должен:

6.5.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России № 08-415 и Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015.

6.5.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления работника на прохождение независимой оценки квалификации 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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

6.5.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

6.5.5. Разрабатывать локальный нормативный акт о нормах профессиональной этики педагогических работников Организации, руководствуясь Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484).

6.5.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Организации, ее реорганизацией с участием Профкома.

6.6. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и

специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения Профкома не реже 1 раза в три года.

6.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие 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 статьи 81 ТК РФ).

6.8. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в Организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатель профкома.

6.9. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 г. № ВБ-107/08/634).

7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196, «Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2027 годы», Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

7.2. Аттестация педагогических работников организации проводится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств Организации, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Воспитатель	Воспитатель (независимо от места работы);
Старший (воспитатель, методист)	Аналогичная должность без названия "старший"
Инструктор по физкультуре	Инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог (при выполнении учебной(преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам) воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Музыкальный руководитель
Педагог – психолог	Педагог - психолог

7.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

7.5. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.6. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам сроки экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его аттестации могут быть изменены с учетом интересов аттестуемого работника.

3) Работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения Профкома;
- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.7. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома (по согласованию).

По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

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

7.9. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов.

7.10. Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.11. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. В целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Письмом Минобрнауки России от 25.08.2015 N 12-1077 «О направлении рекомендаций», включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

8.2.2. Создает на паритетной основе совместно с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.2.4. Совместно с Профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (**Приложение 1**).

8.2.5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством)..

8.2.6. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Организации не реже 1 раза в три года.

8.2.7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

8.2.8 Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.2.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профкомом.

8.2.10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

8.2.11. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом работодателя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда Организации.

8.2.12. Обеспечивает за счет средств Организации:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек;

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи;

- реализацию Плана оздоровительно-профилактических мероприятий работников Организации (**Приложение 3**).

8.2.13. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.2.14. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.2.15. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 1 минимальной заработной платы (МЗП), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.2.16. Оказывает 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 Организацию. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

8.3. Работники:

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

8.3.2. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Извещают немедленно работодателя, либо его заместителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Организации, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.6. 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 средней заработной платы.

8.4. Профком:

8.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательства по охране труда.

8.4.2. Контролирует своевременную, в соответствии с

установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.4.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

8.4.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

8.4.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.4.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.4.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Образовательная организация, в рамках, установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом Организации финансовые и материальные средства.

9.2.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования, а также для прохождения независимой оценки квалификаций, осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

9.2.3. Работникам при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере должностного оклада (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности).

9.2.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Социальным фондом России выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году.

9.3. Стороны договорились создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

9.4. Работникам Организации в соответствии с Положением об оплате труда и на основании мотивированного заявления может быть выплачена материальная помощь в размере до одного должностного оклада в следующих случаях:

- смерти (гибели) близкого родственника (супруга (супруги)), родителя, ребенка работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родство или нахождение на его иждивении);
- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- государственной регистрации заключения брака;
- по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения (одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

10. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ.

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

10.1. Стороны при регулировании вопросов соблюдения прав и гарантий молодых специалистов, закрепления их в Организации, подтверждают:

10.1.1. Статус молодых специалистов регулируются Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

10.1.2. Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в

соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (в том числе непедагогического профиля).

10.1.3. К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки относятся:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10.1.4. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

10.1.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

10.1.6. В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включается, перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев.

10.1.7. В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех

лет;

- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10.1.8. Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года, реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

10.1.9. В случае присвоения работнику статуса молодого специалиста, статус продолжает действовать и после достижения работником возраста 35 лет.

10.1.10. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой (страховой) стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

10.1.11. Ежемесячная стимулирующая надбавка сохраняется при получении молодым специалистом квалификационной категории.

10.1.12. В случае если молодой специалист получил квалификационную категорию до 1 января 2024 года за ним сохраняется (возобновляется) право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки.

10.1.13. Если ранее работник получил статус молодого специалиста, как закончивший полный курс обучения в профессиональных образовательных организациях, то в случае окончания обучения в образовательных организациях высшего образования в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования «Образование и педагогические науки» работник получает право на повторное присвоение статуса молодого специалиста с выплатой ежемесячной стимулирующей надбавки в течение 5 лет.

10.2 Стороны содействуют:

- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимых для выполнения должностных обязанностей;

- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации;

- внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации;

- установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;

- созданию в организации совета по работе с молодыми кадрами.

**РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ,
РАБОТНИКИ, УЧАСТВУЮЩИЕ В ПАТРИОТИЧЕСКОМ
ВОСПИТАНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАБОТНИКИ,
ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЧЛЕНАМИ СЕМЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

10.3. Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

10.3.1. Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

10.3.2. Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующие в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

10.3.3. По заявлению работников, членам семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, в целях поддержки военнослужащего предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или, если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

10.3.4. В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность), объем педагогической работы (учебной нагрузки).

10.3.5. Период приостановления действия трудового договора с педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, засчитывается в педагогический стаж работника для определения размера повышающего коэффициента за педагогический стаж к оплате за фактическую нагрузку из расчета два дня педагогического стажа за один день службы (один к двум).

10.3.6. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы: при сроках беременности до 12 недель

- 1 рабочий день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 рабочих дня.

10.3.7. По заявлению членов семей военнослужащих работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту, и участвующих в проведении специальной военной операции.

10.3.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

11. ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, Профсоюзного комитета, председателя Профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения, отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель:

11.2.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, Профкома, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профкома в Организации.

11.2.2. Включает представителей Профкома в состав членов коллегиальных органов управления Организацией.

11.2.3. Предоставляет Профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и др.

11.2.4. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

- посещению организации представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

11.2.5. Предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

6. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Организации.

7. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников по заявлению работников сумм для погашений займов, полученных в Кредитном потребительском кооперативе «Кредитный Союз «Образование» с целью усиления социальной поддержки работников.

11.3. Стороны признают:

11.3.1. Члены Профкома, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда Профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда рескома Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

11.3.2. Работники, входящие в состав Профкома Организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома Организации председатель (его заместители) – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод этих профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.

11.3.3. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81

Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса РФ.

11.3.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.4. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

11.5. Стороны подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РБ «О профессиональных союзах» Профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, Отраслевым соглашением, отраслевым территориальным соглашением;

- члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия Профкома быть 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);

- члены Профкома включаются в состав комиссий Организации (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается социально значимой для деятельности Организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

Председателю, устанавливаются доплата за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности Организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере 15%.

11.6. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

11.7. Профком, выступая в качестве единственного полномочного представителя работников Организации в защите и представительстве социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, в

соответствии со своими полномочиями осуществляет дополнительные функции по представительству и защите интересов членов Профсоюза:

1) Представляет и защищает в индивидуальном порядке права и интересы членов Профсоюза перед работодателем, с помощью вышестоящих профсоюзных органов - в органах власти и управления, надзорных органах, суде: при обжаловании решений Социального фонда России об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости (пенсии по выслуге лет), протоколов об административном правонарушении, предусмотренном ч.4 ст. 19.30 КоАП РФ за нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам.

2) Оказывает практическую помощь, в том числе с помощью профсоюзных юристов, в подготовке исковых заявлений и пакета документов для обращения членов Профсоюза в суд.

3) Обращается в вышестоящие профсоюзные органы, надзорные органы с требованием о привлечении к ответственности работодателя (его представителей), нарушившего трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Представляет и защищает профессиональные интересы членов Профсоюза в общественных советах, комитетах, комиссиях по трудовым спорам, в аттестационной, наградной и иных комиссиях и др.

5) Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, в частности, в вопросах:

- правильность оформления трудовых правоотношений, в том числе трудовых договоров, трудовых книжек и др.;
- своевременность выплаты заработной платы;
- правильность начисления заработной платы работникам организации, в том числе установления стимулирующих выплат; оплаты за работу в выходные нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, работы в ночное время, районного коэффициента сверх МРОТ и др.;
- предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;
- своевременность и полнота предоставления гарантий молодым специалистам – членам Профсоюза;
- создание безопасных и комфортных условий труда работников;
- за счет средств работодателя прохождение работниками обязательных и внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.
- за счет средств работодателя реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование на реке одного раза в три года.

6) Предъявляет требования к работодателю об устранении нарушений в оплате труда членов Профсоюза, в том числе о пересчете недоначисленной заработной платы, возврате незаконно удержанных из заработной платы работников сумм.

7) Обжалует, по обращению работника, незаконно наложенное на него дисциплинарное взыскание.

8) Добивается восстановления на работе незаконно уволенного работника.

9) Оказывает работодателю Организации (члену Профсоюза) правовую, консультационную и практическую помощь в вопросах:

- практика применения трудового законодательства в образовательной организации; профилактика нарушений;
- разработка и экспертиза локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- разработка и заключение коллективного договора, соглашения по охране труда и др.;
- предупреждение и разрешение индивидуальных трудовых споров, в том числе в КТС, комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.

10) Совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом обучает членов Профсоюза по практике применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования, в том числе в целях осуществления коллективной и индивидуальной защиты и самозащиты.

11) Ходатайствует перед работодателем по вопросам:

- снятие с работника дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия;
- предоставление работникам дополнительных выходных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.), по состоянию здоровья и в других случаях, предусмотренных коллективным договором;

12) Представление работников – членов Профсоюза к награждению ведомственными, государственными, профсоюзными и иными наградами. Вырабатывает в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ мотивированное мнение по вопросам:

- осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Организации с соблюдением принципов объективности, адекватности, справедливости, прозрачности и др.,
- осуществление тарификации без нарушений гарантий работников, в том числе работников, находящихся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком,
- увольнение по сокращению штатов и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, без нарушений.

13) Оформляет совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом документы для получения материальной помощи в размере 10 МРОТ семье члена Профсоюза в случае его гибели в результате несчастного случая на производстве.

14) Защищает членов Профсоюза от необоснованных действий работодателя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

15) Содействует предоставлению членам Профсоюза краткосрочных и долгосрочных ссуд через кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз «Образование».

16) Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в оформлении налоговых деклараций для получения налоговых вычетов на обучение, лечение, приобретение движимого и недвижимого имущества и др.

17) Содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей.

18) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

- организацию отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели;
- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;
- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;
- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, приобретение детских новогодних подарков и др.;
- подписку на газеты «Мой профсоюз», «Действие» для организации.

19) Организует оформление и выдачу единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования, дающих право члену Профсоюза с выгодой (с возвратом до 30% от суммы покупки) приобретать товары и услуги широкого диапазона по программе, в которой участвуют более 700 партнеров, объединяющих свыше 1000 популярных российских и зарубежных онлайн-магазинов и более 10000 офлайн-магазинов по всей территории РФ, а также банковские и страховые продукты на индивидуальных льготных условиях и др.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором, соответствующими органами по труду.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МБДОУ № 1 г. Салавата

А.Н. Богатырева

« 12 » 12 20 24 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 1

г. Салавата

О.В. Пищикова

Приказ № 187 от « 12 » 12 20 24 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2025 год

Работодатель, в лице заведующего Пищиковой О.В. и Профком, в лице председателя Богатыревой А.Н., заключили настоящее соглашение, являющееся приложением к Коллективному договору, по выполнению следующих мероприятий по охране труда на 2025 год:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Стоимость работ тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	4	5	6	7
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
	- организация обучения работников, ответственных за исправное состояние, безопасную эксплуатацию тепловых энерго- и электроустановок	3	4,5	Апрель 2025 г.	заведующий
	- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), оценки уровней профессиональных рисков	-	0,6 (за 1 раб. место)	По необходимости (на новое раб. место)	заведующий
	- составление тарификационных списков по оплате труда работников; - утверждение Графиков рабочего времени работников на учебный год	43	-	до 01.09.2025г.	администрация, председатель ППО

	- проведение вводного и первичного на рабочем месте инструктажей по ОТ с вновь поступающими работниками;	вновь принимаемый работник	--	при приеме на работу в течение месяца	заведующий. специалист по ОТ
	- обучение и проверка знаний по ОТ вновь поступивших работников;	вновь принимаемый работник	--	при приеме на работу в течение месяца	заведующий. специалист по ОТ
	- организация и проведение инструктажей на I группу электробезопасности	43	-	Октябрь 2025г.	заместитель заведующего по АХЧ
	- проведение учебных тренировок по эвакуации из здания при ЧС, террористических актах	все работники, воспитанник и	-	Март 2025, сентябрь 2025 г.	заведующий, ответственные за ПБ
	- составление графика ежегодного/ дополнительного отпусков работников	43	-	до 15.12.2025 г.	заведующий, председатель ППО
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ:					
	- проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации; - составление Актов - разрешений на проведение занятий в помещениях;	2	--	Апрель-Май 2025 г. Июль - Август 2025 г.	члены комиссии по подготовке к новому учебному году и к ЛОП
	- замена оконных блоков в помещениях 2-го корпуса	16	360	Август-сентябрь 2025 г.	заведующий, зам.зав. по АХЧ (куратор депутат Совета ГО г.Салават Юлтимиров Р.А.)
	- выполнение работ по спилу аварийного дерева на территории 2-го корпуса (по итогам комиссионного осмотра и решения № 947 от 28.05.2024 г. Административной комиссии г.Салавата)	1	24	Май-август 2025 г.	заведующий, зам.зав. по АХЧ;

	- заключение договоров на проведение испытания устройства заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	2	10,5 -	в течение года	заведующий, зам.зав. по АХЧ; обслуживающие организации
	- заключение договоров на техническое обслуживание электрического, торгово-технологического оборудования и инженерных коммуникаций;	-	30	01.01.2025 г.	
	- заключение договоров на техническое обслуживание систем видеонаблюдения, СКУД, оповещения при ЧС,	3	151	01.01. 2025 г.	заведующий, зам.зав. по АХЧ; обслуживающие организации
3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ:					
	- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	42	105	октябрь 2025 г.	заведующий, старшая медсестра
	- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (Кросс наций, Салаватская лыжня)	-	-	в течение 2025 г.	заведующий, старшая медсестра старший воспитатель, председатель профкома
	- проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	11	5,5	в соответствии со сроками по должностям (в течение года)	старшая медсестра
	- обучение навыкам оказания первой помощи	-	0,3 (за одного работника)	По необходимости	заведующий, старшая медсестра
	- замена светильников освещения на рабочем месте	2	20	в течение 2025 г.	зам.зав. по АХЧ

- обеспечение работников моющими средствами, смывающими и обезораживающими средствами в соответствии с нормами	13	1,5	Ежемесячно	заведующий, зам.зав. по АХЧ
- обеспечение воспитателей и младших воспитателей халатами светлых тонов	-	-	По мере необходимости	заведующий, зам.зав. по АХЧ
- приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током или проведение поверки (диэлектрические перчатки, боты, коврики)	2	2,5	в течение 2025г.	заведующий, зам.зав. по АХЧ
5. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОБЛЮДЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ				
- обучение и проверка знаний по программе пожарно-технического минимума	вновь принимаемый работник	--	при приеме на работу в течение месяца	заведующий. ответственный за ПБ
- заключение договоров на техническое обслуживание противопожарной сигнализации:	2	57,6	01.01.2025 г.	заведующий, ООО «ЦПБ»
- ремонт и перезарядка огнетушителей;	7 - 1 корпус, 7 - 2 корпус	4,5	Август-сентябрь 2025 г.	зам.зав. по АХЧ
- проведение учебных тренировок по эвакуации из здания при пожаре	все работники, воспитанник и	-	Май 2025 г., Сентябрь 2025 г.	заведующий. ответственный за ПБ

Заведующий МБДОУ № 1 г. Салавата

Председатель Профкома



О.В. Пищикова

А.Н. Богатырева

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МБДОУ № 1 г. Салавата

А.Н. Богатырева А.Н. Богатырева

« 12 » 12 20 24 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 1

г. Салавата

О.В. Пищикова

Приказ № 137 от « 12 » 12 20 24 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2026 год

Работодатель, в лице заведующего Пищиковой О.В. и Профком, в лице председателя Богатыревой А.Н., заключили настоящее соглашение, являющееся приложением к Коллективному договору, по выполнению следующих мероприятий по охране труда на 2026 год:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Стоимость работ тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	4	5	6	7
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
	- организация обучения работников, ответственных за исправное состояние, безопасную эксплуатацию тепловых энерго- и электроустановок	3	5,5	Апрель 2026 г.	заведующий
	- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), оценки уровней профессиональных рисков	-	0,7 (за 1 раб. место)	По необходимости (на новое раб. место)	заведующий
	- составление тарификационных списков по оплате труда работников; - утверждение Графиков рабочего времени работников на учебный год	43	-	до 01.09.2026г.	администрация, председатель ППО

	- проведение вводного и первичного на рабочем месте инструктажей по ОТ с вновь поступающими работниками;	вновь принимаемый работник	--	при приеме на работу в течение месяца	заведующий. специалист по ОТ
	- обучение и проверка знаний по ОТ вновь поступивших работников;	вновь принимаемый работник	--	при приеме на работу в течение месяца	заведующий. специалист по ОТ
	- организация и проведение инструктажей на I группу электробезопасности	43	-	Октябрь 2026г.	заместитель заведующего по АХЧ
	- проведение учебных тренировок по эвакуации из здания при ЧС, террористических актах	все работники, воспитанник и	-	Март 2026 г., сентябрь 2026 г.	заведующий, ответственные за ПБ
	- составление графика ежегодного/ дополнительного отпусков работников	43	-	до 15.12.2026 г.	заведующий, председатель ППО
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ:					
	- проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации; - составление Актов - разрешений на проведение занятий в помещениях;	2	--	Апрель-Май 2026 г. Июль - Август 2026 г.	члены комиссии по подготовке к новому учебному году и к ЛОП
	- замена оконных блоков в помещении прачечной 1-го корпуса	2	50	При наличии финансовых средств	заведующий, зам.зав. по АХЧ
	- заключение договоров на проведение испытания устройства заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	2	10,5 -	в течение 2026 г.	заведующий, зам.зав. по АХЧ; обслуживающие организации
	- заключение договоров на техническое обслуживание электрического, торгово-технологического оборудования и инженерных коммуникаций;	-	30	01.01.2026 г.	
	- заключение договоров на техническое обслуживание систем видеонаблюдения, СКУД, оповещения при ЧС	3	151	01.01. 2026 г.	заведующий, зам.зав. по АХЧ; обслуживающие

					организации
3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ:					
	- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	42	115	октябрь 2026 г.	заведующий, старшая медсестра
	- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (Кросс наций, Салаватская лыжня)	-	-	в течение 2026 г.	заведующий, старшая медсестра старший воспитатель, председатель профкома
	- проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	20	10	в соответствии со сроками по должностям (в течение года)	старшая медсестра
	- обучение навыкам оказания первой помощи	-	0,4 (за одного работника)	По необходимости	заведующий, старшая медсестра
	- замена светильников освещения на рабочем месте	-	-	По мере необходимости	зам.зав. по АХЧ
4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ)					
	- обеспечение работников моющими средствами, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с нормами	13	1,5	Ежемесячно	заведующий, зам.зав. по АХЧ
	- обеспечение воспитателей и младших воспитателей халатами светлых тонов	-	-	По мере необходимости	заведующий, зам.зав. по АХЧ
	- приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током или проведение поверки (диэлектрические перчатки, боты, коврики)	-	-	в течение 2026г.	заведующий, зам.зав. по АХЧ
5. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОБЛЮДЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ					
	- обучение и проверка знаний по программе пожарно-технического минимума	вновь принимаемый работник	--	при приеме на работу в течение месяца	заведующий. ответственный за ПБ

Приложение № 1
к Коллективному договору

		5 - 2 корпус		2026 г.	
	- проведение учебных тренировок по эвакуации из здания при пожаре	все работники, воспитанник и	-	Май 2026 г., Сентябрь 2026 г.	заведующий. ответственный за ПБ

Заведующий МБДОУ № 1 г. Салавата

Председатель Профкома



О.В. Пищикова

А.Н. Богатырева

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБДОУ № 1 г. Салавата
А.Н. Богатырева

« 12 » 12 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 1

г. Салавата

О.В. Пищикова

Приказ № 137 от « 12 » 12 20 24 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2027 год

Работодатель, в лице заведующего Пищиковой О.В. и Профком, в лице председателя Богатыревой А.Н., заключили настоящее соглашение, являющееся приложением к Коллективному договору, по выполнению следующих мероприятий по охране труда на 2027 год:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Стоимость работ тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	4	5	6	7
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
	- организация обучения работников, ответственных за исправное состояние, безопасную эксплуатацию тепловых энерго-и электроустановок	3	4,5	Апрель 2027 г.	заведующий
	- составление тарификационных списков по оплате труда работников; - утверждение Графиков рабочего времени на учебный год	43	-	до 01.09.2027 г.	администрация. председатель ППО
	- проведение вводного и первичного на рабочем месте инструктажей по ОТ с вновь поступающими работниками;	вновь принимаемый работник	--	при приеме на работу в течение месяца	заведующий. специалист по ОТ

	- обучение ответственных лиц за ОТ	3	6	Июнь 2027 г.	заведующий. Специалист по ОТ
	- обучение и проверка знаний по охране труда сотрудников (раз в три года)	Все работники ДОО	-	Сентябрь 2027 г.	Члены комиссии по ОТ
	- проведение учебных тренировок по эвакуации из здания при ЧС, террористических актах	все работники, воспитанники	-	Март 2027, сентябрь 2027 г.	заведующий, ответственные за ПБ
	- составление графика ежегодного/ дополнительного отпусков работников	46	-	до 15.12.2027 г.	заведующий, председатель ППО
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ:					
	- проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации; - составление Актов - разрешений на проведение занятий в помещениях;	2	--	Апрель-Май 2027 г. Июль - Август 2027г.	члены комиссии по подготовке к новому учебному году и к ЛОП
	- заключение договоров на проведение испытания устройства заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	2	10,5 -	в течение года	заведующий, зам.зав. по АХЧ; обслуживающие организации
	- заключение договоров на техническое обслуживание электрического, торгово-технологического оборудования и инженерных коммуникаций;	2	350	01.01.2027 г.	
	- заключение договоров на техническое обслуживание систем видеонаблюдения, СКУД, оповещения при ЧС	3	151	01.01. 2027 г.	заведующий, зам.зав. по АХЧ; обслуживающие организации
3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ:					

- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (осмотров) в установленном законодательством порядке. (ст.213 ТК РФ),	при приеме на работу 42	125	октябрь 2027 г.	заведующий, старшая медсестра
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (Салаватская лыжня)	-	-	в течение 2024 г.	заведующий, старшая медсестра старший воспитатель, председатель профкома
- проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	14	7	в соответствии со сроками по должностям (в течение года)	старшая медсестра
4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ)				
- обеспечение работников моющими средствами, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с нормами	14	1,5	Ежемесячно	заведующий, зам.зав. по АХЧ
- проведение периодической поверки индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, боты, коврики)	2	5	в течение 2027 г.	заведующий, зам.зав. по АХЧ
5. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОБЛЮДЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ				
- заключение договоров на техническое обслуживание противопожарной сигнализации:	2	57600	01.01.2027 г.	заведующий, обслуживающая организация
- ремонт и перезарядка огнетушителей	7 - 1 корпус, 7 - 2 корпус	5,5	Август-сентябрь 2027 г.	зам.зав. по АХЧ;
- проведение учебных тренировок по эвакуации из здания при пожаре	все работники, воспитанники	-	Май 2027 г., Октябрь 2024 г.	заведующий, ответственный за ПБ

Заведующий МБДОУ № 1 г. Салавата

Председатель Профкома



О.В. Пищикова

А.Н. Богатырева

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МБДОУ № 1 г. Салавата

А.Н. Богатырева

« 12 » 12 20 24 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 1

г. Салавата

О.В. Пищикова

Приказ № 18 от « 12 » 12 20 24 г.

Форма расчетного листа за _____ 20 ____ г.

Работник

Организация

Подразделение

Табельный номер

Должность:

Оклад (ставка):

Часы:

Вид	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Сумма
	Дни	Часы				
Начислено:					Удержано:	
Оплата по окладу (по часам)					НДФЛ	
Районный коэффициент					Профсоюзные взносы	
Больничные пособия					Выплачено:	
ЕЖН					За первую половину месяца	
Оплачиваемый отпуск					Зарплата за месяц	
Премии						
Пер. повышающий коэф. (МРОТ)						
Долг предприятия на начало					Долг предприятия на конец	

Страховые взносы в ПФР:

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

Приложение № 3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МБДОУ № 1 г. Салавата

А.Н. Богатырева

« 12 » 12 20 24 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 1

г. Салавата

О.В. Пищикова

Приказ № 134 от « 12 » 12 20 24 г.

План оздоровительно – профилактических мероприятий
МБДОУ № г. Салавата

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1.	Рассмотрение предоставляемых ежегодных оплачиваемых отпусков сотрудникам	Ежегодно Декабрь	Пищикова О. В. Богатырева А.Н.
2.	Периодический медицинский осмотр сотрудников	Ежегодно Октябрь	Рыбчинская О.А. Богатырева А.Н.
3.	Организовать консультаций по оздоровлению сотрудников и профилактике ОРВИ, гриппа и др.	В течение года	Рыбчинская О.А.
4.	Организация выездов коллектива на природу	Май	Богатырева А.Н.
5.	Консультации психолога	В течение года	Семенова И. В.
6.	Использование кабинета психологической разгрузки	В течение года	Семенова И. В.
7.	Обучение педагогов приемам личной самодиагностики здоровья в физическом плане.	В течение года	Рыбчинская О.А.
8.	Организация ежедневного горячего питания для сотрудников, систематический контроль качества пищи (тепловой режим, разнообразие, соответствие санитарным требованиям).	В течение года Постоянно Ежедневно	Пищикова О.В. Селявина Н. П. Кузнецова А.Ю.
9.	Строгое соблюдение правил ТБ, осуществление необходимых мер по охране здоровья и жизни сотрудников.	В течение года Постоянно	Пищикова О.В. Селявина Н. П. Суликова А.В.
10.	Вакцинация сотрудников от гриппа и по календарю прививок	Ежегодно	Рыбчинская О.А.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
56 (пятидесят шесть) листа/ов
Заведующий МБДОУ № 1 г. Салавата

О.В. Нищикова

Председатель ИПО МБДОУ № 1 г. Салавата

А.Н. Богатырева

