

05» сентября 2025

Г.Н. Мартынова
«05» сентября 2025 г.

2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 212» (далее — образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы;
 - Соглашением между правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОБЛСОВПРОФ", региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024 - 2026 годы (№ 327-П/590/А-418 от 29 декабря 2023 года),
 - Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы.
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя заведующего Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 212» Ольги Ивановны Сюбаевой, работники образовательной организации в лице их представителя — Галины Николаевны Мартыновой.

- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к

коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным представителем организации:

- 1.13.1. Положение по оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 212» (Приложение № 1);
- 1.13.2. Перечень профессий и должностей работников МАДОУ «Детский сад № 212», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 2);
- 1.13.3. Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 212» (Приложение № 3).
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 05.09.2028 года включительно.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Стороны договорились, что:

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

2.2 Работодатель обязуется:

- 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
- 2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

2.2.6. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплат компенсационного и стимулирующего постоянного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

2.2.9. Сообщать выборному представителю организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в

соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников не позднее, чем за три месяца.

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

2.2.10.1. предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

2.2.10.2. проработавшие в организации свыше 5 лет;

2.2.10.3. одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 18 лет;

2.2.10.4. награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

2.2.10.5. педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.2.10.6. опекуны (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 18 лет.

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

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

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

2.2.14. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

- 2.2.15. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата (ст. 196 ТК РФ). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.
- 2.2.16. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.
- 2.2.17. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. 276 "06 утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", по результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 2.2.18. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.
- 2.2.19. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 2.2.20. 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.
- 2.2.21. 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).
- 2.3 Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.
- 2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в

свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

- 2.5. При заключении трудового договора с работником работодатель формирует основную информацию в электронном виде о трудовой деятельности и трудовом стаже, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, приказом Министерства просвещения России от 04.04. 2025 г. № 269 «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», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (графиками сменности), иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом особенностей деятельности образовательной организации.

3.1.2. В Учреждении устанавливаются следующие режимы работ:

Сменный режим работы в 2 смены в рамках дневной смены устанавливается:

1) Для воспитателей:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);

- сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
 - продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут; - время работы: 1 смена – с 6.00 до 13.12, 2 смена – с 10.48 до 18.00;
- 2) Для педагогов-психологов:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
 - сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
 - продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут; - перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 13.00
- 3) Для музыкальных руководителей:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
 - сокращенная продолжительность рабочего времени - 24 часа в неделю за ставку заработной платы;
 - перерыв для отдыха и питания – 30 минут
- 4) Для инструкторов по физической культуре:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
 - сокращенная продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю за ставку заработной платы;
 - продолжительность ежедневной работы составляет 6 часов;
 - перерыв для отдыха и питания – 30 минут
- 5) Для старших воспитателей:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
 - сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
 - продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут;
 - время работы: с 8.00 до 16.12;
 - перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 13.00.
- 6) Для учителей-логопедов:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
 - сокращенная продолжительность рабочего времени - 20 часов в неделю за ставку заработной платы;
- 7) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала Учреждения:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и

воскресенье);

- нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время работы с 8.00 до 17.00;
- перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 13.00;

8) Сменный режим работы в 2 смены в рамках дневной смены устанавливается для поваров:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время работы: 1 смена – с 6.00 до 14.30, 2 смена – с 7.00 до 15.30;
- перерыв для отдыха и питания – 30 минут;

9) Для сторожей установлен режим рабочего времени по графику «сутки через двое» (при норме 40 часов в неделю) как рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 100 ТК РФ). Введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному месяцу (ст. 104 ТК РФ).

Продолжительность смены - 12 часов в будние дни; 24 часа - в выходные и праздничные дни.

Время работы - с 18.00 текущего дня до 06.00 следующего дня в будние дни; с 6.00 текущего дня до 6.00 следующего дня в выходные и праздничные дни.

10) Для дворников:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время работы с 6.30 до 15.30;
- перерыв для отдыха и питания – 1 час

3.1.3 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.1.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

- 3.1.5. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.
 - 3.1.6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом МАДОУ. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.
- Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем.
- 3.1.7. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.
 - 3.1.8. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.
 - 3.1.9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
 - 3.1.10. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.
 - 3.1.11. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Коллективным договором предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (статья 108 ТК РФ). Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи может не

устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.1.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере 42 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Полный отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ):

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях предусмотренных федеральными законами;
- При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.1.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.

Предоставление ежегодных основного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного органа. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его

начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна быть не менее 14 календарных дней.

3.1.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: - все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

3.1.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.16. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

3.1.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям, указанным в ст. 128 ТК РФ в сроки, указанным работником, а также в следующих случаях:

3.1.18.1. родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, а также отцам, воспитывающих детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних — 14 календарных дней;

- 3.1.18.2. в связи с переездом на новое место жительства — 2 календарных дня;
3.1.18.3. для проводов детей на военную службу — 1 календарный день;
3.1.18.4. тяжелого заболевания близкого родственника -14 календарных дней.
3.1.18.5. родителям детей, идущих в первый класс — 1 календарный день.
3.1.18.6. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.
- 3.1.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).
- 3.1.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (Статья 262. ТК РФ).
- 3.1.21. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (Статья 262.2. ТК РФ). Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (Статья 262.1 ТК РФ).

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 4.1. 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 образовательного учреждения, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.
- 4.2. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, правовыми актами муниципального уровня, в условиях реализации подушевого принципа финансирования в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности образовательного учреждения, количества и качества затраченного труда.
- 4.3. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 212».
- 4.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с обязательным учетом мнения представителя организации (протокола заседания комиссии по стимулирующим выплатам) на основании разработанного в образовательном учреждении и принятом на собрании работников положения о выплатах стимулирующего характера, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат. (Положение о выплатах стимулирующего характера является приложением к Положению об оплате труда работников образовательного учреждения).
- 4.5. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе, заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.
- 4.6. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (тарифными ставками),

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 4% оклада (тарифной ставки).

- 4.7. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяются результатами специальной оценки условий труда, установленными в соответствии с нормами Федерального Закона Российской Федерации № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 4.8. Льготы и компенсации работникам, занятых на рабочих местах вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.
- 4.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
 - 4.9.1. составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - 4.9.2. размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - 4.9.3. размеров и оснований произведенных удержаний;
 - 4.9.4. общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 4.10. Заработная плата производится путем перечисления на карту Национальной платежной системы «МИР» (Федеральный закон РФ от 27.06.2011 № 161-ФЗ "О национальной платежной системе").
- 4.11. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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.
- 4.12. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

- 4.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 4.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).
- 4.15. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в образовательного учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 4.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В

этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

4.17. 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.

4.18. 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.

4.18 В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.19. Штатное расписание организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп, ежегодно утверждается руководителем.

4.20. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством.

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

4.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

5.1.1.1. при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

5.1.1.2. при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

5.1.1.3. при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

5.1.1.4. по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

5.1.1.5. при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

5.1.1.6. при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

5.1.1.7. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

5.1.1.8. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

5.1.1.9. Создать условия для организации питания работников.

5.2. Работодатель обязуется:

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

- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 5.2.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей, опекуну, попечителю) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 5.3. Профсоюз обязуется:
- 5.3.1. оказывать возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами Нижегородской области;
- 5.3.2. выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение среди работников профсоюза образовательного учреждения культурно-массовой работы, проведение праздничных мероприятий;
- 5.3.3. производить единовременную выплату в связи со смертью близкого родственника в размере 1000 рублей;
- 5.3.4. производить выдачу подарков детям и внукам членов профсоюза в связи с поступлением в 1 класс;
- 5.3.5. производить выдачу новогодних подарков детям и внукам членов профсоюза;
- 5.3.6. предоставлять возможность приобретения путевок на санитарно-курортное лечение и отдых для членов профсоюза и членов их семей;
- 5.3.7. предоставлять возможность приобретения льготного профсоюзного добровольного медицинского страхования;
- 5.3.8. предоставлять возможность льготного участия в обучающих семинарах, курсовой подготовке;
- 5.3.9. предоставлять бесплатную юридическую консультацию;
- 5.3.10. предоставлять льготы на приобретение билетов на культурномассовые мероприятия, в театры;
- 5.3.11. предоставлять возможность приобретения льготных экскурсионных поездок по России.

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 4% оклада (тарифной ставки).

- 4.7. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяются результатами специальной оценки условий труда, установленными в соответствии с нормами Федерального Закона Российской Федерации № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 4.8. Льготы и компенсации работникам, занятых на рабочих местах вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.
- 4.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
 - 4.9.1. составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - 4.9.2. размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - 4.9.3. размеров и оснований произведенных удержаний;
 - 4.9.4. общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 4.10. Заработная плата производится путем перечисления на карту Национальной платежной системы «МИР» (Федеральный закон РФ от 27.06.2011 № 161-ФЗ "О национальной платежной системе").
- 4.11. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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.
- 4.12. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

- 4.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 4.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).
- 4.15. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в образовательного учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 4.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В

этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

4.17. 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.

4.18. 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.

4.18 В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.19. Штатное расписание организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп, ежегодно утверждается руководителем.

4.20. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством.

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

4.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

5.1.1.1. при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

5.1.1.2. при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

5.1.1.3. при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

5.1.1.4. по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

5.1.1.5. при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

5.1.1.6. при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

5.1.1.7. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

5.1.1.8. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

5.1.1.9. Создать условия для организации питания работников.

5.2. Работодатель обязуется:

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

- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 5.2.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей, опекуну, попечителю) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 5.3. Профсоюз обязуется:
- 5.3.1. оказывать возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами Нижегородской области;
- 5.3.2. выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение среди работников профсоюза образовательного учреждения культурно-массовой работы, проведение праздничных мероприятий;
- 5.3.3. производить единовременную выплату в связи со смертью близкого родственника в размере 1000 рублей;
- 5.3.4. производить выдачу подарков детям и внукам членов профсоюза в связи с поступлением в 1 класс;
- 5.3.5. производить выдачу новогодних подарков детям и внукам членов профсоюза;
- 5.3.6. предоставлять возможность приобретения путевок на санитарно-курортное лечение и отдых для членов профсоюза и членов их семей;
- 5.3.7. предоставлять возможность приобретения льготного профсоюзного добровольного медицинского страхования;
- 5.3.8. предоставлять возможность льготного участия в обучающих семинарах, курсовой подготовке;
- 5.3.9. предоставлять бесплатную юридическую консультацию;
- 5.3.10. предоставлять льготы на приобретение билетов на культурномассовые мероприятия, в театры;
- 5.3.11. предоставлять возможность приобретения льготных экскурсионных поездок по России.

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 4% оклада (тарифной ставки).

- 4.7. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяются результатами специальной оценки условий труда, установленными в соответствии с нормами Федерального Закона Российской Федерации № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 4.8. Льготы и компенсации работникам, занятых на рабочих местах вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.
- 4.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
 - 4.9.1. составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - 4.9.2. размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - 4.9.3. размеров и оснований произведенных удержаний;
 - 4.9.4. общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 4.10. Заработная плата производится путем перечисления на карту Национальной платежной системы «МИР» (Федеральный закон РФ от 27.06.2011 № 161-ФЗ "О национальной платежной системе").
- 4.11. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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.
- 4.12. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

- 4.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 4.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).
- 4.15. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в образовательного учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 4.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В

этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

4.17. 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.

4.18. 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.

4.18 В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.19. Штатное расписание организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп, ежегодно утверждается руководителем.

4.20. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством.

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

4.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

5.1.1.1. при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

5.1.1.2. при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

5.1.1.3. при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

5.1.1.4. по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

5.1.1.5. при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

5.1.1.6. при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

5.1.1.7. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

5.1.1.8. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

5.1.1.9. Создать условия для организации питания работников.

5.2. Работодатель обязуется:

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

- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 5.2.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей, опекуну, попечителю) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 5.3. Профсоюз обязуется:
- 5.3.1. оказывать возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами Нижегородской области;
- 5.3.2. выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение среди работников профсоюза образовательного учреждения культурно-массовой работы, проведение праздничных мероприятий;
- 5.3.3. производить единовременную выплату в связи со смертью близкого родственника в размере 1000 рублей;
- 5.3.4. производить выдачу подарков детям и внукам членов профсоюза в связи с поступлением в 1 класс;
- 5.3.5. производить выдачу новогодних подарков детям и внукам членов профсоюза;
- 5.3.6. предоставлять возможность приобретения путевок на санитарно-курортное лечение и отдых для членов профсоюза и членов их семей;
- 5.3.7. предоставлять возможность приобретения льготного профсоюзного добровольного медицинского страхования;
- 5.3.8. предоставлять возможность льготного участия в обучающих семинарах, курсовой подготовке;
- 5.3.9. предоставлять бесплатную юридическую консультацию;
- 5.3.10. предоставлять льготы на приобретение билетов на культурномассовые мероприятия, в театры;
- 5.3.11. предоставлять возможность приобретения льготных экскурсионных поездок по России.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на безопасные условия труда, внедрение стандартов безопасности труда, предупреждающих профессиональный риск, ежегодно заключается соглашение по охране труда.

6.1.1. Работодатель обязуется:

6.1.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.1.2. 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.

6.1.1.3. составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения.

6.1.1.4. осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (ст. 225 ТК РФ).

6.1.1.5. использовать возможность возврата части страховых взносов (до 2094) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н.

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

6.1.1.7. Проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи не реже 1 раза в три года.

6.1.1.8. Обеспечивать аттестацию на знание санитарных норм и правил работников образовательной организации не реже 1 раза в 2 года, для персонала пищеблока, а также для лиц, участвующих в раздаче пищи воспитанникам — не реже 1 раза в год.

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

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

- 6.1.1.11. Проводить с работниками, поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу в образовательной организации, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).
- 6.1.1.12. Организовать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда ежегодно на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.
- 6.1.1.13. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников образовательной организации осуществлять не реже одного раза в 5 лет.
- 6.1.1.14. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.1.15. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами выдачи СИЗ.
- 6.1.1.16. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с санитарными нормами.
- 6.1.1.17. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.1.18. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим.
- 6.1.1.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.1.20. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.1.21. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.1.22. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 6.1.1.23. Оказывать содействие работникам образовательной организации по предоставлению помещений образовательной организации для проведения спортивных мероприятий, направленных на оздоровление и поддержание здоровья, физической формы.
- 6.1.1.24. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению (ст.37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).
- 6.1.1.25. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.1.1.26. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Примерное положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 776н).
- 6.1.1.27. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, их регулярный анализ и оценку.
- 6.1.1.28. Разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.
- 6.1.1.29. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.1.2. Профсоюз:

- 6.1.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации образовательного учреждения.
- 6.1.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам сертифицированной спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 6.1.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.
- 6.1.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 6.1.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками образовательного учреждения.
- 6.1.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 6.1.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 6.1.2.8. 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.

6.1.3. Работники обязуются:

- 6.1.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.1.3.2. Проходить обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.1.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями в установленном порядке.
- 6.1.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.1.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об

ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- 6.13.6. Проходить диспансеризацию в порядке, установленным законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья, В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года (статья 185.1 ТК РФ).
- 6.13.7. 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.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы в размере 1 % от размера заработной платы,
- 7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 194 (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 7.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- 7.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 7.42. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- 7.43. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 7.4.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 7.4.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- 7.4.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 7.4.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- 7.4.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 7.4.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

- 7.5. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- 7.5.1. учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - 7.5.2. согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.8. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 7.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- 7.6.1. установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - 7.6.2. принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - 7.6.3. составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - 7.6.4. установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - 7.6.5. привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - 7.6.6. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - 7.6.7. установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - 7.6.8. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - 7.6.9. утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - 7.6.10. определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - 7.6.11. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - 7.6.12. формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - 7.6.13. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - 7.6.14. принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - 7.6.15. изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

- 7.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- 7.7.1. сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - 7.7.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - 7.7.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - 7.7.4. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - 7.7.5. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 7.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- 7.8.1. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - 7.8.2. представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - 7.8.3. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - 7.8.4. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - 7.8.5. установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - 7.8.6. распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- 7.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- 7.9.1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
 - 7.9.2. временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- 7.9.3. увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 7.10.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- 7.10.1. сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 7.10.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 7.10.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ),
- 7.11.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 7.13.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 7.14.В период действия Коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

■ VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны договорились:

- 8.1.1. Один раз в год производить проверку выполнения обязательств коллективного договора и отчитываться о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год на общем профсоюзном собрании работников образовательной организации.
- 8.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 8.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 8.1.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течении 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
- 8.1.5. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия Договора.
- 8.1.6. Отсутствие уведомления о пересмотре коллективного договора является основанием для его продления.

№	ФИО	Дата	Подпись
1	Артамонова Марина Васильевна	05.09.2025	[Подпись]
2	Бибаева Татьяна Николаевна	05.09.2025	[Подпись]
3	Бикеева Екатерина Михайловна	05.09.2025	[Подпись]
4	Большакова Елена Николаевна	05.09.2025	[Подпись]
5	Булаткина Екатерина Евгеньевна	05.09.2025	[Подпись]
6	Валеева Светлана Геннадьевна	05.09.2025	[Подпись]
7	Возикова Ирина Валерьевна	05.09.2025	[Подпись]
8	Волкова Екатерина Евгеньевна	05.09.2025	[Подпись]
9	Вьюшина Екатерина Леонидовна	05.09.2025	[Подпись]
10	Ермошина Ольга Евгеньевна	05.09.2025	[Подпись]
11	Закирова Анастасия Руслановна	05.09.2025	[Подпись]
12	Карпенко Екатерина Андреевна	05.09.2025	[Подпись]
13	Козлова Наталья Николаевна	05.09.2025	[Подпись]
14	Косенкова Марина Ивановна	10.09.2025	[Подпись]
15	Ластин Руслан Михайлович	01.09.2025	[Подпись]
16	Максимова Надежда Николаевна	05.09.2025	[Подпись]
17	Мартынова Галина Николаевна	05.09.2025	[Подпись]
18	Маслова Татьяна Васильевна	05.09.2025	[Подпись]
19	Мотырева Светлана Валерьевна	05.09.2025	[Подпись]
20	Носкова Алена Владимировна	29.09.2025	[Подпись]
21	Носкова Марина Николаевна	16.09.2025	[Подпись]
22	Нуйкина Анна Михайловна	05.09.2025	[Подпись]
23	Панкова Екатерина Анатольевна	08.09.2025	[Подпись]
24	Рукавишникова Кристина Андреевна	05.09.2025	[Подпись]
25	Савинов Владимир Александрович	05.09.2025	[Подпись]
26	Сероус Ирина Николаевна	05.09.25	[Подпись]
27	Сидорова Дарья Сергеевна	05.09.25	[Подпись]
28	Сторожилова Юлия Григорьевна	05.09.2025	[Подпись]
29	Укладова Юлия Владимировна	14.09.25	[Подпись]
30	Шарова Татьяна Валентиновна	05.09.25	[Подпись]
31	Щекачихин Владимир Николаевич	05.09.25	[Подпись]
32	Яковлева Татьяна Николаевна	09.09.2025	[Подпись]
33	Ярова Татьяна Викторовна	05.09.2025	[Подпись]

34. Подписок Морозов Николай Николаевич 15.09.2025 [Подпись]

Проиндексировано, пронумеровано, скреплено
печатью за печатью листов.
Заведующий МАДОУ "Детский сад № 212"
/О.И. Скубаева/

