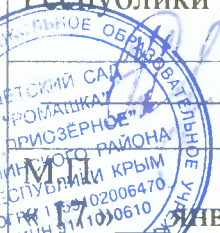



От работодателя:	От работников:
Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад" Ромашка" с.Приозёрное" Ленинского района Республики Крым	Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад" Ромашка" с. Приозёрное" Ленинского района Республики Крым
 _____ Синявская Н.В.	_____  Генов Ю.А.
_____ января 2024 г.	« 17 » января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
 ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

"ДЕТСКИЙ САД " РОМАШКА" С. ПРИОЗЁРНОЕ"
 ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

на 2024 – 2026 годы

Срок действия с 17 января 2024 по 31 декабря 2026 года

Вступает в силу с 17.01.2024 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2024-2026 год между работодателем и работниками в лице их представителям, уполномоченным в соответствии с законодательством, принятым в качестве правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном учреждении «Детский сад №1 «Ромашка» с. Приозёрное, Ленинского района, Республики Крым».

1.2. Коллективный договор является правовым актом партнерства, которое регулирует трудовые отношения, экономические вопросы, касающиеся интересов работников, работодателей и учредителей.

Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым»;

Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК «О профессиональных союзах»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования науки Российской Федерации на 2024-2026 годы.

Соглашение между Министерством образования, науки и высшего образования Республики Крым и Крымской республиканской организацией работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы.

Соглашение между Управлением образования Администрации Ленинского района Республики Крым и Ленинской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников образовательной организации, а также по установлению дополнительных социально-экономических, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового законодательства, соглашениями и является правовым актом социального партнерства.

Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации в лице их представителям, уполномоченным в соответствии с законодательством, принятым в качестве первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком первичной профсоюзной организации) Генов Юрий Александрович.

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель) заведующий Синявская Наталья Владимировна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, а также руководителей. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение трёх рабочих 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, заключенными соглашениями всех видов и уровней и положениями прежнего коллективного договора.

Работодатель и выборный органы первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащей разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза.

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 органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность со стороны выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 2026 год включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником, один экземпляр под роспись передать работнику в момент 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 распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомит под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, здравоохранения, культуры, в которых предусматриваются должностные требования к знаниям, профессиональной подготовке, квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки; формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

При заключении трудовых договоров упорядочить вопросы, связанные с рабочим временем при переводе работников на дистанционный режим работы.

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

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванного чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное

соглашение к трудовому договору с работником с определенных сторонами условий трудового договора.

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

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, а также работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, которой прошло не более трех лет, испытание при приеме устанавливается.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 72.3 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу производится в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, только при наличии письменного согласия работника, если режим работы предусматривает увеличение рабочего времени по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

По инициативе работодателя перемещение или временный перевод работников избранных (делегированных) в состав профсоюзной организации на другую работу не может производиться без предварительного согласия высшего профсоюзного органа.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности работников и о возможном расторжении трудовых договоров работников в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, об увольнении работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
– ликвидация организации с численностью работающих не менее 50 человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 6 и более человек в течение 30 дней;
 - 7 и более человек в течение 60 дней;
 - 12 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- неосвобожденный председатель первичной и территориальной профсоюзных организаций,
- члены профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

2.2.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.10. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.12. Обеспечить работнику (кроме педагогов), увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Обеспечить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

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

2.2.14.1. Проведение аттестации в целях подтверждения квалификации педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Ленинского района, работников муниципальных образовательных организаций аттестационной комиссией, районной и сформированной в образовательной организации, включая представителей организации Профсоюза.

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

2.2.16. В случае направления работника для повышения квалификации, дополнительного профессионального образования или повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и заработную плату по основному месту работы и, если работник направлен в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически понесенные расходы.

2.2.17. При направлении работников в служебные командировки суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

– в пределах Республики Крым;

– в другие регионы России в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.18. Работодатель обязан возмещать работнику расходы – оплату проезда к месту командировки и обратно к месту работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько учреждений (расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии подтверждающих эти расходы;

– оплату проезда на транспорте общего пользования (автобус, станция, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта) находящегося за чертой населенного пункта, при наличии документов подтверждающих эти расходы;

– оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

2.2.19. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

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

2.2.22. Обеспечивать участие представителей Комитета Профсоюза в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников .

2.2.23. 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).

2.2.24. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений действует в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сторонами Комиссии являются представители администрации организации и первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Стороны).

2.2.24.1 Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов Сторон;
- полномочность Сторон;
- полнота представительства;
- равноправие Сторон;
- регулярность проведения консультаций и переговоров;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- систематичность контроля за выполнением принятых соглашений;
- ответственность Сторон.

2.2.24.2. Комиссия формируется из равного числа представителей администрации организации и первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации.

Профком обязуется:

2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства и иными нормативными правовыми актами, нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Объяснять членам трудового коллектива содержание документов по организации труда, социальной защите работников, права и обязанности.

2.5. Обеспечивать контроль над введением в действие документов по вопросам трудовых отношений, оплаты труда, учебной нагрузки.

2.6. Способствовать предупреждению возникновения конфликтов.

2.7. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников действующему законодательству. Контролировать соблюдение работникам преимущественного права на оставление в соответствии со ст.179 ТК РФ.

2.8. Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в том числе при присвоении квалификационных категорий и аттестации работников.

2.9. Использовать возможности переговорного процесса интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

III. Развитие социального партнерства и участие органов в управлении организациями

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие об

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

9.19. Содействовать оздоровлению детей работников членов Профсоюза.

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

9.21. Принимать участие в проведении конкурсов, дней ОТ.

9.22. Осуществлять выборы уполномоченного по охране труда.

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

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 3 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.



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

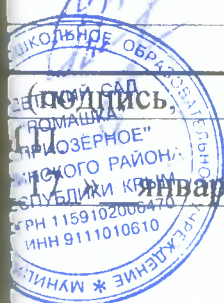
10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3(трёх) лет со дня подписания.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.


ганизации
го
ого
"ромашка"
района

.А.

От работодателя:	От работников:
Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад "Ромашка" с. Приозёрное" Ленинского района Республики Крым	Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад "Ромашка" с. Приозёрное" Ленинского района Республики Крым
 Синявская Н.В. (подпись, Ф.И.О.)	 Генов Ю.А. (подпись, Ф.И.О.)
17 января 2024 г.	« 17 » января 2024 г.



Приложение к
коллективному договору

Согласовано:
Председатель ППО
МБДОУ с.Приозёрное
 Ю.А.Генов

«17» января 2024 г.

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ с. Приозёрное
Нов Синявская



«17» января 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников и размеры доплат за вредные условия
труда

№	Наименование профессий и должностей работников	Наименование структурного подразделения	Размеры доплат в процентах (%)
1.	Повар	кухня	4

печатью 13 (тринадцать) листов

Должность заведующий

Приозёрное

/Н.В. Синявская/

