

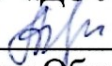
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 321 г. Челябинска»

ул. Салютная, д.15 а, г. Челябинск, 454071; ☎ 8 (351) 772-84-71, e-mail: gbux321@mail.ru
ОГРН/ИНН/КПП 1027403774860/7452019352/745201001

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска»

 Гарипова А.Г.

Протокол Общего собрания трудового
коллектива от 10.02.2025 г. № 2

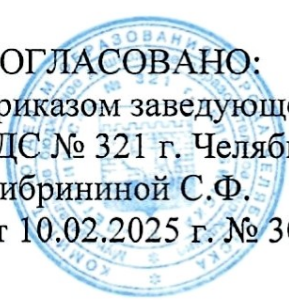
СОГЛАСОВАНО:

приказом заведующего МБДОУ

«ДС № 321 г. Челябинска»

Сибриной С.Ф.

от 10.02.2025 г. № 30



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 321 г. ЧЕЛЯБИНСКА»

на 10.02.2025 – 10.02.2028

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении
по стратегическому планированию, экономике и инвестициям Администрации
города Челябинска

Регистрационный номер № К-23 от « 27.02. » от 2025 г.

г. Челябинск
2025 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, заключаемым с целью определения взаимных обязательств администрации и работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 г. Челябинска» (сокращенное наименование – МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска») в сфере социально-трудовых отношений, установлению дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых гарантий и льгот, и созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска», его долгосрочному поступательному развитию.

1.2 Согласно статье 27 ТК РФ коллективный договор считается одной из форм социального партнерства. Основой для заключения коллективного договора являются:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- ✓ 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»;
- ✓ законодательные и иные нормативные правовые акты;
- ✓ отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением.

1.4. Сторонами коллективного Договора являются: Работодатель МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска», в лице заведующего Сибриной Светланы Федоровны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и Работники, в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации – Гариповой Амины Галимжановны, именуемый в дальнейшем «Профком». Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 г. Челябинска» единственным полномочным представителем работников образовательной организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска».

1.7. Работодатель знакомит работников с содержанием коллективного договора, как и с его изменениями, в течение 14 дней с момента подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, преобразовании), ликвидации МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проводимых мероприятий (ст.43 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска».

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

1.12. 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.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действий могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска» непосредственно работниками и через профком:

- ✓ учёт мнения (согласование) профкома;
- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;

- ✓ обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития МБДОУ;
- ✓ участие в разработке, принятии и реализации коллективного договора;
- ✓ другие формы (ст.53 ТК РФ).

1.15. Для достижения поставленных целей:

✓ работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

✓ работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МБДОУ, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений;

✓ работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

✓ Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.16. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.19. Локальные нормативные акты МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска», содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.21. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.22. Настоящий договор вступает в силу с 10.02.2025 года и действует до 10.02.2028 года включительно.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска», правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в МБДОУ, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ). Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах МБДОУ, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом МБДОУ, по согласованию с Профкомом.

2.2 Стороны договорились о том, 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. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом МБДОУ, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ, являются недействительными и не могут применяться.

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

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации).

2.2.4. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- ✓ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- ✓ медицинскую книжку с результатами прохождения предварительного медицинского осмотра.

2.2.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.3 Работодатель обязуется:

2.3.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональным стандартам.

2.3.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.3.3. При составлении штатного расписания МБДОУ определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.3.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Социальный фонд России:

- ✓ на обязательное пенсионное страхование;
- ✓ на обязательное медицинское страхование;

- ✓ на социальное страхование от болезней и травм или по материнству.

2.3.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- ✓ Для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- ✓ Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- ✓ Для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- ✓ Для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования (имеющих государственную аккредитацию) и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- ✓ Для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- ✓ Для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- ✓ Для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ✓ многодетных матерей (отцов);

- ✓ бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения.

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

2.3.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под подпись передавать работнику в день заключения.

2.3.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ). Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за 2 месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.3.10. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров специалистами, воспитателями и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками нормами законодательства и рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования.

2.3.11. Сообщать Профкому 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 вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

2.3.12. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации МБДОУ) время для поиска работы (4 часа в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.3.13. Осуществлять учёт мнения Профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.3.14. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБДОУ.

2.3.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием Профкома.

Обеспечивать проведение консультаций с Профкомом по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в МБДОУ и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие Профкома в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания МБДОУ.

2.3.16. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Согласно статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- ✓ семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ✓ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ✓ работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ✓ инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ✓ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- ✓ родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- ✓ лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- ✓ родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- ✓ лицам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

В соответствии с Федеральным законом от 14.02.2024 № 12-ФЗ ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с сотрудником, в одиночку воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет. Ряд исключений, при которых допускается увольнение указанного сотрудника по инициативе работодателя: ликвидация организации, однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, представление подложных документов при трудоустройстве и пр.

2.3.17. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результа-

там аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение 3 лет подряд (статья 197 ТК РФ).

2.3.18. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3.19. Учитывать, что при установлении педагогическим работникам, для которых данное МБДОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, ее объем как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объем работы педагогическим работникам и работникам младшего обслуживающего персонала в МБДОУ устанавливается работодателем согласно тарификации, утверждаемой по согласованию с Профкомом.

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

2.4 Профком обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя Профкома в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.4.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.4.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.4.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, норма часов за ставку заработной платы:

- ✓ для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности (старший воспитатель) - 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- ✓ педагога–психолога устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);
- ✓ инструктор по физической культуре – 30 часов;
- ✓ музыкального руководителя – 24 часа.

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерств образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с

обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями.

3.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБДОУ, осуществлять только в случаях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (наступлением летнего периода работы МБДОУ и уменьшением количества детей в учреждении, проведением карантинных мероприятий, изменением должностного оклада, изменением надбавок к должностному окладу в связи с увеличением стажа работы, изменением квалификационной категории и другое), когда определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении педагогическим работникам, для которых МБДОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность проведения образовательного процесса в определенных группах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам МБДОУ больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, принимаема ими от лица, находившегося на рабочем месте педагогического работника на период отпуска по уходу за ребенком.

3.9. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ в следующих случаях:

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

3.10. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, уста-

навливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.12. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ к работе в выходные, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома. 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, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. 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.

3.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работодатель не допускает к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет. Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- ✓ инвалидов;
- ✓ женщин, у которых дети в возрасте до 3 лет;
- ✓ имеющих детей-инвалидов;
- ✓ осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- ✓ имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

✓ имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы. Работники, указанных категорий, предоставляют работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

3.15. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой с соблюдением статей №№ 60, 97 и 99 ТК РФ, а также в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.16. Во время ремонта учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МБДОУ и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

В соответствии со статьей 334 ТК РФ, пунктом 3 частью 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, заведующему, заведующему структурного подразделения - 42 дня.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) по письменному заявлению работника. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам (ст. 126 ТК РФ). Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию и в удобное для них время.

3.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в МБДОУ, за второй и последующий годы

работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения 6 месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

3.19. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам МБДОУ, обеспечивающим реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

3.20. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.23. 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 с работы исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.24. 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).

3.25. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники МБДОУ освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года, а работники, достигшие возраста сорока лет - на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании их письменного заявления и по согласованию с работодателем.

3.26. Работники МБДОУ, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании их письменного заявления и по согласованию с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю

справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

3.27. Работодатель обязуется:

3.27.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (Статья 128 ТК РФ). 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.

3.27.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- ✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней;
- ✓ сопровождение ребёнка 1 сентября в школу - 1 день;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- ✓ для проводов детей в армию – 1 день.

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

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

3.27.3. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы 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).

3.27.4. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях: работникам МБДОУ в случае похорон близких родственников (родителей, детей, супругов) – 3 календарных дней.

МБДОУ работает в режиме пятидневной рабочей недели с 7.00 до 19.00. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Перерыв на питание работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы работников, и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками в групповом помещении, что отражено в трудовом договоре работника.

3.27.5. Работодатель гарантирует, что при направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок, а также возмещает расходы, связанные со служебной командировкой. Работодатель не направляет в служебные командировки беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- ✓ инвалидов;
- ✓ женщин, у которых дети в возрасте до трех лет; у которых дети-инвалиды;
- ✓ осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- ✓ имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- ✓ имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Работники, указанных категорий, предоставляют работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

3.28 Профком обязуется:

3.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов,

настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1 Оплата труда работников определяется трудовым договором, заключенным между руководителем МБДОУ и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности МБДОУ и работников.

4.2 Заработная плата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБДОУ, трудового договора. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ✓ размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ✓ размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ✓ доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда (по результатам СОУТ); 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; за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- ✓ выплаты стимулирующего характера.

4.3 При определении в МБДОУ размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение Профкома. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

4.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.5 Днями выплаты заработной платы являются: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца (остаток) выплачивается 5 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6 При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- ✓ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ✓ размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, больничного листа, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- ✓ размеров и оснований произведенных удержаний;
- ✓ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка соответствует форме в программе 1С Зарплата, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7 Заработная плата перечисляется в кредитную организацию (банк), с которой заключен Договор на обслуживание и поставлено программное обеспечение.

4.8 Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБДОУ, Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, трудовым договором. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ✓ размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ✓ доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда (по результатам СОУТ); совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу согласно Положению об оплате труда работникам МБДОУ:

- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за личный вклад работника;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

При определении в МБДОУ размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение Профкома. Выплаты стимулирую-

щего характера производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.9 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 МБДОУ, 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; другие случаи.
- ✓ при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- ✓ изменение должностного оклада.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, в соответствии со статьей 154 ТК РФ, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер доплаты за работу в ночное время, в МБДОУ составляет 35% от должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

4.11 Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерством Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, осуществляется с учетом квалификационной категории:

✓ порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - организация), применяется к педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу), замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225, в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем замещения должностей педагогических работников в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками) (далее - педагогические работники);

✓ аттестация педагогических работников организаций (далее - аттестация педагогических работников, аттестация) проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий (часть 1 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации");

✓ основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

4.12 Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях: - при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория; - при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

4.13 Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

4.14 Минимальная заработная плата устанавливается не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области.

4.15 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

4.16 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.

4.17 Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более

пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.18 Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.19 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что предусматривается локальными нормативными актами МБДОУ, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

4.20 Работодатель осуществляет индексацию зарплаты в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.21 Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска, и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и в локальном акте МБДОУ.

4.22 В случае изменения фонда оплаты труда МБДОУ и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4.23 Тарификация работников производится 1 раз в год перед началом учебного года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

4.24 Работодатель обязуется обеспечивать:

- выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ);

- выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

4.25 Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом;

- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь работникам по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

4.26 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) дру-

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

4.27 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. 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.

4.28 В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4.29 Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.30 Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска, и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и в локальном акте МБДОУ.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1 Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

5.2 Работодатель обязуется:

✓ уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

✓ увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБДОУ (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ). 3) информация о массовом высвобождении работников предоставляется в службу занятости района не менее чем за 3 месяца.

5.3 Профсоюз:

✓ осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, участвует в разработке и реализации политики занятости работников;

✓ представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации МБДОУ, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников;

✓ консультирует, проводит семинары, совещания, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в суде и органах прокурорского надзора.

5.4 Стороны договорились:

✓ в связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников;

✓ разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников МБДОУ. При проведении структурных преобразований в МБДОУ не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение более 50 работающих в течение 30 календарных дней.

5.5 Стороны подтверждают:

✓ штатное расписание МБДОУ ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников МБДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы МБДОУ;

✓ право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года;

✓ не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца;

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

✓ имеющие более длительный стаж работы в МБДОУ;

✓ имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

✓ применяющие инновационные методы работы;

- ✓ совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- ✓ которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 3 лет;
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- ✓ не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- ✓ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- ✓ (другие категории работников).

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1 Стороны договорились о том, что:

6.1. 1 Работодатель с участием и по согласованию с Профкомом на каждый календарный год с учётом плана развития МБДОУ и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

6.1. 2 Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года за счет средств работодателя.

6.1. 3 Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

6.1. 4 Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

6.1. 5 Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

6.1. 6 При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

6.1. 7 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

6.1. 8 Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд МБДОУ.

6.1. 9 Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд МБДОУ. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств МБДОУ.

6.1. 10 В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

6.1. 11 Создавать условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации. Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (коллекцией, педагогическим советом, общим собранием работников, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

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

- ✓ содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- ✓ создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- ✓ организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в МБДОУ с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- ✓ привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- ✓ материальное и моральное поощрение молодых педагогов

- ✓ выплаты молодым специалистам согласно Положению по оплате труда;

- ✓ создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- ✓ проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- ✓ активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- ✓ создание Совета молодых педагогов.

6.2. 1 Профком совместно с работодателем осуществляет:

- ✓ мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в МБДОУ;

- ✓ моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами МБДОУ.

6.2. 2 Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

6.2. 3 Работодатель обязуется:

- ✓ информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- ✓ обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в МБДОУ;

- ✓ обеспечивать установленные в МБДОУ (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- ✓ предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

6.2. 4 Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в МБДОУ коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- ✓ комиссии по тарификации;

- ✓ комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ✓ комиссии по охране труда;
- ✓ комиссии по социальному страхованию;
- ✓ комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

7.2 Работодатель обязуется своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России.

7.3 Работодатель и Профсоюз создают условия для реализации права работников на награждение ведомственным знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда" и ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации:

- Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;
- Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации;
- нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
- медаль Л.С. Выготского;
- почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования".

7.4 Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (педагогическим советом, общим собранием трудового коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

7.5 Стороны договорились, что работодатель:

7.5.1 Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально – экономических прав и гарантий работников отрасли.

7.5. 2 Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивает материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника

При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

7.5. 3 В пределах фонда оплаты труда учреждения работодатель может оказать работникам единовременно социальную поддержку в связи с жизненными обстоятельствами.

7.5. 4 Материальная помощь может выплачиваться:

равномерно (к отпуску, профессиональному празднику, дню рождения)

временно (рождение детей (усыновление), смерть члена (членов) семьи, чрезвычайная ситуация, свадьба, серьезное лечение (оздоровление), выход на пенсию).

7.5. 5 Решение об оказании/отказе материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает на основании письменного заявления заведующий по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ «ДС № 321 г. Челябинска» в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 г. Челябинска»» в пределах фонда оплаты труда.

7.5. 6 Основаниями получения помощи являются:

7.5.6.1 Рождение (усыновление) ребенка – заявление работника, копия свидетельства о рождении или усыновлении;

7.5.6.2 Смерть члена (членов) семьи – заявление, свидетельство о смерти, документ, подтверждающий родство;

7.5.6.3 Чрезвычайная ситуация (пожар, затопление, ДТП, стихийное бедствие,...) – заявление с описанием ситуации с подтверждающими документами;

7.5.6.4 Свадьба работника - заявление работника, копия свидетельства о браке;

7.5.6.5 Серьезное лечение, оздоровление – заявление работника, копия выписки из медицинских документов;

7.5.6.6 Особые события (выход на пенсию, юбилей, профессиональный праздник) – по приказу заведующего без личного заявления работника.

7.5. 7 В случае положительного решения об оказании материальной помощи сотруднику, издается приказ с указанием суммы выплаты (3000,00; 5000,00), сроков для перечисления (ближайший день заработной платы). С приказом знакомят работника под подпись.

7.5. 8 Размер материальной помощи:

Равномерно (к отпуску, профессиональному празднику, дню рождения) равен 3000,00.

Временно (рождение детей (усыновление), смерть члена (членов) семьи, чрезвычайная ситуация, в связи с тяжелым материальным положением, на лечение, выход на пенсию) равен 5000,00.

7.5. 9 Согласно Налоговому кодексу РФ некоторые виды помощи освобождены от НДФЛ, частично подлежат налогообложению.

7.5. 10 Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска — Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего.

7. 6 Профком обязуется:

7.6. 1 Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.6. 2 Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

7.6. 3 Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МБДОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2 Стороны совместно обязуются:

8.2. 1 Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

8.2. 2 Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

8.2. 3 Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

8.2. 4 Обеспечивать:

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

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

✓ своевременное расследование несчастных случаев;

✓ оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

8.2. 5 Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в МБДОУ, состоянием условий и охраны труда, вы-

полнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.2. 6 Контролировать выполнение МБДОУ предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.2. 7 Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в МБДОУ по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и Профкома.

8.2. 8 Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

8.3 Работодатель обязуется:

8.3. 1 Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

8.3. 2 Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников МБДОУ превышает 50 человек.

8.3. 3 Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в МБДОУ, осуществлять управление профессиональными рисками.

8.3. 4 Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание МБДОУ.

8.3. 5 Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.3. 6 Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах МБДОУ. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

8.3. 7 Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников МБДОУ.

8.3. 8 Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

8.3. 9 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.3. 10 Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей.

8.3. 11 Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

8.3. 12 Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3. 13 При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники МБДОУ освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года, а работники, достигшие возраста сорока лет - на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании их письменного заявления и по согласованию с работодателем.

Работники МБДОУ, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности)

и среднего заработка на основании их письменного заявления и по согласованию с работодателем (ст. 185.1 ТК).

8.3. 14 Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.3. 15 Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

8.3. 16 Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.3. 17 Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

8.3. 18 Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.5 Работники обязуются:

8.5. 1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.5. 2 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

8.5. 3 Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.5. 4 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5. 5 Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

8.7 Профком обязуется:

8.7. 1 Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.7. 2 Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

8.7. 3 Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.7. 4 Обеспечивать участие представителей Профкома МБДОУ в комиссиях:

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

8.7. 5 Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях МБДОУ.

8.7. 6 Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.7. 7 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.7. 8 Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда Профкома в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»,

проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.2 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3 Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Процент перечислений составляет 1% от заработной платы сотрудника (ст. 30, 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

9.4 В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочивает выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

9.5.4 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 сотрудников месте.

9.5. 5 Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

9.5. 6 Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.5. 7 Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9. 6 Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9. 7 Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

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

- ✓ согласования (письменного) при принятии решений заведующим МБДОУ по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9. 8 С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- ✓ установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда и организации (статья 144 ТК РФ);

- ✓ принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- ✓ составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- ✓ привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- ✓ установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- ✓ принятие решений о режиме в летний период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- ✓ принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 130 ТК РФ);

- ✓ утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

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

- ✓ применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- ✓ определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- ✓ формирование аттестационной комиссии в МБДОУ (статья 82 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- ✓ принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- ✓ изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).

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

- ✓ сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- ✓ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- ✓ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- ✓ повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБДОУ (пункт 1 статья 336 ТК РФ);
- ✓ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- ✓ применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статья 336 ТК РФ).

9.10 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- ✓ представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- ✓ представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- ✓ распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- ✓ утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- ✓ установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ),

✓ распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

9.11 С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

✓ применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации и его снятие до истечения 1 года со дня момента его применения (статьи 192, 193, 194 ТК РФ);

✓ временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

✓ увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ);

✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).

9.12 С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

✓ сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 83 ТК РФ);

✓ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

✓ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.13 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.14 На время осуществления полномочий работником МБДОУ, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.15 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ,

иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9. 16 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11. Профком обязуется:

10. 1 Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10. 2 Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10. 3 Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10. 4 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10. 5 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10. 6 Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

10. 7 Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

10. 8 10.8. Осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ.

10. 9 Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10. 10 Участвовать в работе комиссий МБДОУ по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10. 11 Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации, педагогических работников МБДОУ.

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

10. 13 Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10. 14 Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ, вечера отдыха, 8-е марта, Новый год, день дошкольного работника.

10. 15 Стороны договорились:

-учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении.

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

11. 1 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11. 2 Стороны договорились и обязуются:

11.2. 1 Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2. 2 Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2. 3 Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже 1 раза в год.

11.2. 4 Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам МБДОУ.

11.2. 5 Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора.

11.2. 6 Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2. 7 Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12. 1 Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами МБДОУ, содержащие нормы трудо-

вого права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников МБДОУ в течение 14 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12. 2 Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12. 3 Каждый принимаемый на работу в МБДОУ работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12. 4 До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до 3 лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12. 5 Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12. 6 Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение 7 дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации

_____ Сибрина С.Ф.

М.П.

« ____ » _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Гарипова А.Г.

М.П.

« ____ » _____ 20__ г.

