

лж. 1

ПРИНЯТО  
на общем собрании  
трудоого коллектива

МБДОУ «Детский сад № 138»

Протокол № 2 от « 11 » декабря 20 19 г.



От работодателя  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 138»  
*Л.А. Денисова*  
« 24 » декабря 20 19 г.

От работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МБДОУ «Детский сад № 138»  
*Т.С. Чикина*  
« 24 » декабря 20 19 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения города Рязани  
«Детский сад №138»  
на 2020-2022 гг.

2020 г. Рязань  
1



## СОДЕРЖАНИЕ:

- I. Общие положения.
- II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
- III. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности.
- IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- V. Оплата труда
- VI. Гарантия занятости
- VII. Рабочее время и время отдыха.
- VIII. Условия и охрана труда.
- IX. Обеспечение социальных гарантий.
- X. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза.
- XI. Обязательства первичной профсоюзной организации.
- XII. Обеспечение условий деятельности ДОУ
- XIII. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.
- XIV. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации Коллективного договора.
- XV. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками, в лице их представителя, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Рязани МБДОУ «Детский сад № 138».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) 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.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице заведующего учреждением Денисовой Ларисы Александровны и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации ДОУ Чикиной Татьяны Станиславовны.

1.4. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации учреждения, а также работников, поступивших на работу после его заключения.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.6. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при решении индивидуальных и коллективных трудовых спорах.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.13. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Настоящий Коллективный договор разработан на основе следующей нормативно-правовой базы:

- 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»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Региональное соглашение между правительством Рязанской области и профсоюзами по регулированию социально-трудовых отношений.
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Устав муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 138»;
- Положение об оплате труда.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (согласование) выборного органа первичной профсоюзной организации ДОУ:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда работников.
- Соглашение по охране труда.
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения.

1.17. Коллективный договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией воспитательно-образовательного процесса, на организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечении их занятости, совершенствования оплаты и условий труда.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

***Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:***

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической нагрузки воспитателей ДОО больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения на начало учебного года, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

При введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается с п. 7 ст. 77 ТК.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. При заключении трудового договора Работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

По соглашению сторон трудовой договор может включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.11. При приеме на работу испытания не устанавливаются для:

- 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;
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.13. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 189 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

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

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **III. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности**

**3.1. Основные задачи** – обеспечение четко организованной воспитательно – образовательной работы ДОУ, внедрение научно-образовательных форм организации управления, оперативное и действенное инспектирование внутри учреждения, коррекционное педагогическое воздействие на воспитанников, материальная и моральная заинтересованность работников.

**3.2. В целях выполнения поставленных задач Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):**

3.2.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Рязанской области, Коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного органа ДОУ.

3.2.2. Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства.

3.2.3. Своевременно вносить изменения в правила внутреннего трудового распорядка, Устав ДОУ, должностные инструкции при изменении условий труда и требований законодательства.

- 3.2.4. Обязательно осуществлять знакомство вновь принимаемых на работу работников с Коллективным договором, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.
- 3.2.5. Обеспечить занятость работников, создать условия, необходимые для обеспечения воспитательно-образовательной деятельности работников.
- 3.2.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 3.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.
- 3.2.8. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 3.2.9. Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 3.2.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор.
- 3.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением.
- 3.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 3.2.13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами.
- 3.2.14. Предоставлять работникам и их представителю полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением.
- 3.2.15. Рассматривать представления первичной профсоюзной организации ДОУ о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

### ***3.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК):***

- 3.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.
- 3.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.
- 3.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 3.3.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 3.3.5. Бережно относиться к имуществу учреждения.
- 3.3.6. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей и сотрудников, сохранности имущества.
- 3.3.7. Повышать свою квалификацию.

### ***3.4. Председатель первичной профсоюзной организации ДОУ обязуется:***

- 3.4.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников.
- 3.4.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение Коллективного договора.
- 3.4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте.
- 3.4.4. Предъявлять работодателю требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 3.4.5. Направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.
- 3.4.6. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных Коллективным договором.
- 3.4.7. Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания Учреждения к новому учебному году.



3.4.8.Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

3.4.9.Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.10.Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем.

3.4.11.Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и контроль над его выполнением.

3.4.12.Совместно с администрацией контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.4.13.Участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование воспитательно – образовательного процесса, повышения престижа ДОУ, создании условий творческого труда для работников.

#### **IV.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

##### ***4.1.Стороны пришли к соглашению в том что:***

4.1.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.1.2.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с председателем профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

##### ***4.2. Работодатель обязуется:***

4.2.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.2.2.Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года (ФЗ РФ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

4.2.3.В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

4.2.5.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

4.2.6.Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям коэффициенты за квалификационную категорию оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **V. Оплата труда**

### **5.1. Стороны исходят из того, что:**

5.1.1. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Система труда оплаты работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утвержденным Решением Рязанской городской Думы от 29.11.2010 г № 604-1 (редакция Рязанской городской Думы от 30.08.2012г №327-1), а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.2. При переходе на новый вид оплаты труда уведомлять письменно каждого работника не позднее чем за 2 месяца.

5.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.4. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, (определяется уполномоченным Правительством РФ):

- 18 часов - педагог дополнительного образования;
- 20 часов - учитель - логопед;
- 24 часа - музыкальный руководитель;
- 30 часов - инструктор по физической культуре;
- 36 часов - воспитатель, педагог-психолог;
- 39 часов в неделю – медицинские работники;
- 40 часов - административно-управленческий и обслуживающий

персонал.

5.5. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением и минимальной заработной платой в Рязанской области.

5.6. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о материальном стимулировании труда педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 138». Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с председателем профсоюзной организации ДОУ.

5.8.Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при изменении у них педагогического стажа;
- при изменении образования;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

5.9.Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 8- го и 23 -го числа каждого месяца.

5.10.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.11.Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем в порядке, установленном ст.136 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.12.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.13.Гарантируется первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

5.14.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления производятся в соответствии с Положением об оплате труда, согласованным с профсоюзной организацией ДОУ.

5.15.Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, согласованным с профсоюзной организацией ДОУ.

5.16.Сохранять за работниками среднюю заработную плату за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатических условий), а также при приостановке работы.

5.17.На 1-е января, на 1-е сентября текущего года составлять списки педагогических и административных работников и согласовывать с профсоюзной организацией ДОУ.

5.18.Доплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда в размере 12% в соответствии с Положением об оплате труда, согласованным с профсоюзной организацией ДОУ.

5.19.Первые три дня по листу временной нетрудоспособности оплачиваются за счет бюджетных средств учреждения, выделенных на оплату труда.

5.20.Работникам, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

**5.2.Председатель профсоюзной организации ДОУ обязуется:**

- организовывать контроль, направленный на своевременную выплату заработной платы;
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

## **VI. Гарантия занятости**

### ***Работодатель обязуется:***

- 6.1. Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью.
- 6.2. При приеме на работу трудовой договор с работником заключать в письменной форме без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы.
- 6.3. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности детей или штата информировать об этом работников не менее чем за два месяца.

## **VIII. Рабочее время и время отдыха**

### ***7. 1. Стороны пришли к соглашению о том, что:***

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) с профсоюзной организацией.

7.2. Для административно–управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается 39 – часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 350 ТК РФ.

Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

7.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, а так же время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

Расписание занятий составляется и утверждается работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и согласовывается с профсоюзной организацией ДООУ.

7.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (приказу).

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

7.6. В период ремонта учреждения, педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала ремонта.

Обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**7.7. Время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

#### **7.8. Работодатель обязуется:**

При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

7.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ; (главный бухгалтер, повар, рабочий по стирке белья) – не менее 7 календарных дней (Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда заработной платы № 298/II-22 от 25/10/1974 г.).
- работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем (заведующий) – 3 календарных дня.
- медицинскому персоналу - 13 календарных дней.

7.8.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, а так же:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 календарных дня;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников, для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- участникам Великой отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной пожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение.

7.8.3. Для работников установить пятидневную непрерывную рабочую неделю с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.8.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства административных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

7.8.5. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (Закон «Об образовании»).

7.8.6. Работодатель обязан предоставлять работникам предпенсионного возраста и пенсионерам освобождение от работы с сохранением среднего заработка два дня в году для прохождения диспансеризации (ч. 1,2 ст. 185.1 ТК РФ).

## **VIII. Условия и охрана труда**

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии с ТК РФ (ст.212, 214, 219, 220, 221) обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя Учреждения.

**8.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте;
- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ);
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года;
- обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года;
- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией;
- обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и на основании специальной оценки условий труда;
- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- обеспечивать прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда;
- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда;
- оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раз в 6 месяцев;
- организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

### **8.2. Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 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 обязательные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

### **8.3. Каждый работник имеет право:**

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами



профсоюзного контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

#### **8.4. Стороны договорились:**

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в Учреждении;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников Учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.5. Аттестация рабочих мест, оценка условий труда в Учреждении проводится экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и первичной профсоюзной организацией из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюза, службы охраны труда Учреждения.

8.6. Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.7. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в Учреждении до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

8.8. Работодатель имеет право использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

## **IX. Обеспечение социальных гарантий**

### **9.1. Стороны договорились, что работодатель:**

9.1.1. Создает условия сотрудникам для представления в муниципальные образовательные учреждения города документов, необходимых для освобождения работников от родительской платы за присмотр и уход за детьми в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования в городе Рязани (Постановление администрации города Рязани от 18.09.2014г. № 4083).

Социальные гарантии и льготы.

9.1.2. 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 направлении в служебные командировки (гл. 24 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.

**9.2. Работодатель обязуется:**

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

9.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

9.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **Х. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза**

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации учреждения определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законом РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки. Положением о городской профсоюзной организации, Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором.

**10.1. Стороны договорились:**

- соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности;
- предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов первичной профсоюзной организации. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников,

утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с первичной профсоюзной организацией;

- не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации Учреждения посещать все помещения учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставлять первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковские счета профсоюзных организаций.

10.2. Стороны договорились, что представление первичной профсоюзной организации о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

10.3. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с первичной профсоюзной организацией Положения о премировании, материальном поощрении и стимулировании работников Учреждения, График отпусков, Правила внутреннего трудового распорядка, График рабочего времени.

#### ***10.4. Стороны договорились о том, что:***

- не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором;
- увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома;
- работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.5. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **XI. Обязательства первичной профсоюзной организации**

11.1. Первичная профсоюзная организация Учреждения контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

### ***11.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:***

- представлять 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.
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль правильности расходования средств выделенных на оплату труда работников, фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения;
- осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

## **XI1. Обеспечение условий деятельности ДОУ**

### ***12.1. Стороны договорились, что:***

12.1.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ДОУ единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

12.1.2. Работодатель признает право первичной профсоюзной организации ДОУ на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;
- осуществления контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

## **XII1. Контроль за выполнением Коллективного договора**

### **Ответственность сторон**

### ***13.1. Стороны договорились, что:***

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год;
- рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

- разъяснять условия Коллективного договора среди работников образовательной организации;
- проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий Коллективного договора;
- информировать работников о ходе выполнения коллективного договора;
- в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания;
- переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

#### **XIV. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации Коллективного договора.**

##### **14.1. Стороны договорились, что:**

- Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК).

#### **XV. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор**

15.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действителен в течение трех лет.

15.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

15.3. Изменения и дополнения приложений к Коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

15.4. При необходимости внесения, в приложения Коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения Коллективного договора должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

15.5. Любые изменения и дополнения к Коллективному договору, в приложения к Коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

15.6. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

