

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Центр развития ребенка – детский сад № 4»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период

с 11.11.2024 по 10.11.2027 года

Принят на общем собрании работников МБДОУ «Црр – д/с № 4»

10.11.2024 г., протокол № 2

Подписан сторонами 10.11.2024 г.

От работодателя:

МБДОУ «Црр – д/с № 4»

Директор

М.П.

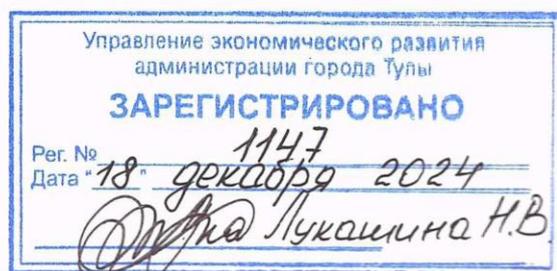
Грачева А.В.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Црр – д/с № 4»

Миронова С.В.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 4» (далее МБДОУ «Црр-д/с № 4»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 22.12.2014г. №444 – ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Закон Тульской области от 02.11.2007 № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;
- Постановление администрации города Тулы от 09.08.2024 года № 367 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776»;
- Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024 - 2026 годы (от 21.12.2023 г).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБДОУ «Црр - д/с №4» А. В. Грачевой (далее работодатель);
- работники учреждения в лице представителя первичной профсоюзной организации С.В. Мироновой (далее выборный орган первичной профсоюзной организации - профком);

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников

учреждения, в т.ч. совместителей.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Текст коллективного договора размещается на официальном сайте учреждения – ds4-tula-r71.gosweb.gosuslugi.ru в двухнедельный срок после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мотивированного мнения профкома;
- учет мнения профкома;
- согласование с профкомом;
- согласие профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно

затрагивающем интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ,

и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- иные формы, определенные ТК РФ.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения, согласование):

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

4) «Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам»;

5) «Положение об условиях оплаты труда работников»

6) График отпусков.

7) положение о комитете (комиссии) по охране труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка – детский сад № 4";

8) положение о нормах профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка – детский сад № 4";

9) положение об аттестационной комиссии работников МБДОУ «Црр-д/с № 4".

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до подписания нового.

II. Трудовой договор

2. Обязательства работодателя:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми областными и территориальными соглашениями, 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 передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником, в т.ч. принятым на работу по совместительству, 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

- трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; для проведения работ, связанных со стажировкой; для выполнения заведомо определенной работы; с работником, которому в связи с состоянием его здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа временного характера, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.5. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.6. Не считается совместительством и не требует заключения трудового договора педагогическая работа в Учреждении:

- на штатных должностях (в аналогичной или другой должности), по которым установлена конкретная продолжительность рабочего времени (педагог-психолог, учитель-логопед, старший воспитатель, ПДО), должностях, по которым установлены нормы часов за ставку заработной платы (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре);

- педагогическая работа воспитателей, музыкальных руководителей, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, в т.ч. за часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и др. причинам.

Выполнение педагогическими работниками работы, не считающейся совместительством, оформляется путем внесения дополнений в трудовой договор по основной работе.

2.7. Работодатель обязан при заключении с работником трудового договора ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, действующими в учреждении.

2.8. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

2.9. Работодатель и профком обязуется совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов.

2.10. В случае сокращения штата работников работодатель обязуется:

2.10.1. Все вопросы, связанные с сокращением штата, рассматривать предварительно с участием профкома;

2.10.2. В срок не менее чем за два месяца, в полном объеме представляет органам службы занятости и профсоюзной организации детского сада информацию о возможном увольнении работника и о сроке, в течение которого его намечено осуществить.

2.10.3. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные места, имеющиеся в учреждении.

2.10.4. Работодатель обязуется предоставлять в профсоюзную организацию информацию, о наличии вакантных мест на день принятия решения профкомом о даче согласия на увольнения работника по сокращению штата.

2.10.5. В течение учебного года изменений определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

2.10.6. О предстоящем высвобождении, в связи с сокращением штата, работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.

2.10.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179, ст.261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; не освобожденные председатели и их заместители первичных и территориальный профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, списки сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ, п.п. «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

2.10.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (одинокие - при наличие ребенка до 14 лет и ребенка инвалида до 16 лет), не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

2.10.9. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сокращения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников.

2.11. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.12. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в

законодательстве.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. При этом работнику при изменении учебной нагрузки в течение учебного года обеспечиваются гарантии, 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.

Уменьшение или увеличение рабочей нагрузки сотрудника в течение года по сравнению с рабочей нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема рабочей нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной рабочей нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

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

2.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 81,83 ТК РФ).

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

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

2.17.Работодатель имеет право:

- предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда, нанесен материальный ущерб, а также другие требования, вытекающие из других правонарушений;
- налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую дисциплину

III. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца переводом денежных средств на счет, представляемый работником. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

3.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об условиях оплаты труда.

3.3. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов) и компенсационных выплат, фонда выплат стимулирующего характера, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

3.4. Установление выплат стимулирующего характера, премирование работников, доплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, выплат компенсационного характера осуществляется на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников учреждения.

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера нового должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу в учреждении, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.8. Наполняемость групп, установленная СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.9. За превышение плановой наполняемости групп воспитателям, музыкальным руководителям устанавливается доплата как при увеличении объема выполняемой работы.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Выплачивать работникам заработную плату в полном объеме на период:

- приостановления работником работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней;

- забастовки из-за невыполнения настоящего коллективного договора, областного трехстороннего отраслевых федерального, областного и территориальных соглашений;

- простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда.

Возмещать материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), в размере 100% неполученной заработной платы.

3.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ.

3.10.3. Производить оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 %.

Конкретный размер доплат устанавливается в каждом конкретном случае по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень, работодатель обязуется осуществлять оплату труда в повышенном размере.

3.10.4. Выплачивать единовременное пособие выпускникам образовательных организаций профессионального и высшего образования при поступлении на работу в государственные образовательные организации в размере пяти должностных окладов (п.2 ст.11 ЗТО «Об образовании»).

3.10.5. Осуществлять повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) в размере 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере; либо предоставлять отгул по заявлению работника.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника.

Производить оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации работников – при наличии средств.

Установить 10% надбавку к должностному окладу работникам образования, награжденным знаками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» в пределах имеющихся ассигнований.

Осуществлять премирование участников конкурсов «Профессионал года» и других, за счет средств фонда выплат стимулирующего характера.

3.10.6. Установить доплату в размере 10 % к должностному окладу председателю профсоюзной организации за работу, не входящую в должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых прав работников, разработке и контролю за выполнением коллективного договора.

3.10.7. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.10.8. Выплачивать работникам пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада по основной занимаемой должности;

3.10.9. Выплачивать разовую материальную помощь в размере оклада в пределах финансовых ассигнований, выделяемых из фонда экономии.

3.10.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

3.10.11. выдавать всем работникам расчетные листки по начислениям и выплаченной заработной плате;

3.10.12. производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.5. 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. ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.7. Сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами РФ;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождением в длительном отпуске сроком до одного года.

4.3.8. Включать в состав аттестационной комиссии председателя профкома.

4.3.9. Согласовывать с профкомом кандидатуры работников для награждения.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ «Црр – д/с № 4» определяется настоящим коллективным договором правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для руководящих работников, прочих специалистов, технических исполнителей, рабочих учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для воспитателей устанавливается продолжительность рабочей недели 30 часов работы в группах и 6 часов методической работы.

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе 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.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

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

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.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка должностными обязанностями, допускается только по письменному

распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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 отпуска производится с согласия работника в порядке, предусмотренном ст.ст. 124-125 ТК РФ.

5.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени.

5.9.1 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работника, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ).

5.9.2 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если до этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными актами организации.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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 (ст. 125 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.10. Работник, находящийся в рабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения на рабочем месте или на территории учреждения, а также совершивший прогул или хищение имущества, подлежит увольнению из образовательного учреждения.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (заведующей хозяйством) – до 6 календарных дней.

5.11.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: поварам – 7 календарных дней.

5.11.3. Предоставлять работникам отпуск:

а) с сохранением заработной платы:

- на похороны близких родственников – 3 дня;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 календарных дней;

б) без сохранения заработной платы:

для проводов детей в армию – 2 дня;

в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня.

5.11.4 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и уставом учреждения.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. График дежурств педагогических работников по учреждению, сменности, работы в выходные и нерабочие дни утверждаются приказами директора по согласованию с профкомом. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала рабочего дня и продолжаться не более 20 минут после его окончания.

График работы сторожей ежемесячно составляется заведующей хозяйством учреждения и утверждаются директором или его заместителем.

VI. Гарантии и компенсации

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. 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 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 других случаях, предусмотренных трудовым законодательством
- Работодатель предусматривает финансирование на периодические бесплатные медицинские обследования работников (ст. 69, 185, 266 ТК РФ).

6.2. Работникам, уходящим на заслуженный отдых, а также юбилярам (50, 55, 60, 65 лет) выплачивает единовременное пособие (при наличии средств) в размере:

- 50% от оклада при стаже работы в данном учреждении до 5 лет;
- 75% - при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 100% - при стаже работы свыше 10 лет, на основании «Положения о порядке и условиях установлении выплат стимулирующего характера работников МБДОУ «Црр – д/с №4 », из средств фонда экономии на момент ухода на заслуженный отдых и дни юбилеев;

В случае закрытия МБДОУ на карантин, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии, забастовок и др. - 100% от заработной платы (ст. 220 ТК РФ).

VII. Охрана труда

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам , занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в три года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими

средствами индивидуальной защиты.

7.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

7.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.14. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий 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)

7.15.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 Российской Федерации от 10.декабря 2012 года № 580-н.

7.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников.

7.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.18. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в

соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- отчитываться о проведенной работе один раз в год на общем собрании работников;
- принимать меры по повышению уровня равномерного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда».

7.19. Работодатель имеет право:

- осуществлять производственно-хозяйственную деятельность в соответствии с законодательством, Уставом детского сада и коллективным договором;
- предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда, нанесен материальный ущерб, а также другие требования, вытекающие из других правонарушений;
- налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую дисциплину.

7.20. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину, требования по охране труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенические правила;
- обеспечивать сохранность имущества, бережно к нему относиться и руководствоваться в своих действиях интересами образовательно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;
- проходить аттестацию, проводимую для работников в соответствии с положением об аттестации педагогических работников;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

7.21. Работники имеют право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором;
- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, социально-бытовыми условиями, условиями труда, к специалистам и директору МБДОУ «Црр – д/с № 4».

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Профсоюзная организация действует на основании Устава МБДОУ «Црр – д/с № 4» и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г. № 10-ФЗ (далее – Федеральный закон о профсоюзах), Трудового кодекса РФ и др.).

8.2.Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом МБДОУ «Црр – д/с № 4», Положением о первичной профсоюзной организации (см. п.1 ст.2 Федерального закона о профсоюзах).

8.3.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.

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

8.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома или по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.7. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

8.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, его заместителя и членов профкома на время их участия в качестве; делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, семинарах, совещаниях, профсоюзной учебе

и других мероприятиях.

8.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома не могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ помимо соблюдения общего порядка увольнения без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

8.13. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения работодателя его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.14. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест.

8.15. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

8.16. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Положения о порядке и условиях установление выплат стимулирующего характера оплате труда за работу, не входящую в должностные обязанности работника, выплатах компенсационного характера;

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

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- утверждение графиков отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- утверждение инструкции по охране труда;

- и др.

8.17. С согласия профкома производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- вынесение дисциплинарного взыскания председателю профсоюзной организации.

8.18. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- привлечение работников к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 ТК РФ;

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

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

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

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.ст.193, 194 ТК РФ) и другие вопросы.

8.19. На время осуществления полномочий работником в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы.

IX. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда выплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

9.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, отраслевого территориального соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195ТКРФ).

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

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районной организацией Профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения, а также обеспечению их новогодними подарками, в т.ч. за счет

спонсорских средств.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по распределению доплат, надбавок стимулирующего характера, премированию работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.15. 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.

9.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях серьёзного заболевания, несчастных случаях.

9.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.18. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения за счёт средств социального страхования.

9.19. Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию по организации лечения и отдыха работников.

9.20. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

9.21. Ходатайствовать перед администрацией о предоставлении работникам МБДОУ «Црр-д/с № 4», имеющим детей дошкольного возраста, места в данном учреждении.

9.22. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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.

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

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

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами.

10.9. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Директор МБДОУ «Црр – д/с № 4»


Грачева А.В.

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБДОУ «Црр – д/с № 4»


Миронова С.В.

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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.

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

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

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами.

10.9. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Директор МБДОУ «Црр – д/с № 4»


Грачева А.В.

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБДОУ «Црр – д/с № 4»


Миронова С.В.

В коллективном договоре на период с 11.11.2024 по 10.11.2027 гг пропумеровано, прошнуровано, скреплено печатью 23 (двадцать три) листа.

Директор МБДОУ «ЦРиТ – д/с № 4»
А.В. Грачева
А.В. Грачева

