

Заведующий МБДОУ № 257

_____ И.Б. Макарова
« 30 » августа 2022 г.

Председатель профкома
МБДОУ № 257

_____ А.С. Балтаджиева
« 30 » августа 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»
с 01.09.2022 по 31.08.2025 г.**

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду министерства
труда и социального развития
Ростовской области

Регистрационный
№ _____ от _____

г. Ростов-на-Дону

2022г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора. Трудовые отношения.....	8
3. Права и обязанности сторон.....	13
4. Обязательства сторон по регулированию оплаты и нормированию труда и материальному стимулированию работников.....	16
5. Рабочее время и время отдыха.....	24
6. Молодежная политика, социальные льготы и гарантии молодых специалистов.....	32
7. Обеспечение занятости и регулирование увольнений.....	33
8. Улучшение условий трудовой деятельности. Охрана труда.....	33
9. Обязательства сторон по решению социальных вопросов (социальные гарантии и льготы).....	39
10. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза.....	43
11. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.....	49
12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора.....	50
13. Заключительные положения.....	51
14. Приложения к Коллективному договору.....	51

Настоящий Коллективный договор, является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 257», заключен между администрацией, в лице заведующего И.Б. Макаровой, и работниками трудового коллектива, в лице председателя профкома А.С. Балтаджиевой, сроком на 3 года с 1 сентября 2022 года по 1 сентября 2025 года.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБДОУ № 257; на регулирование социально-трудовых отношений работников и руководителя.
- 1.2. В основу настоящего Коллективного договора положены следующие законодательные и локальные акты:
 - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) с изменениями и дополнениями;
 - 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 на 2018 – 2020 годы»;
 - «Двухстороннее соглашение между Управлением образования города Ростова-на-Дону и районными профсоюзными организациями работников образования города на 2017 – 2020 годы»;
 - «Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между правительством Ростовской области, союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и союзом работодателей Ростовской области на 2017 – 2019 годы» от 16 ноября 2016 г. № 12
 - Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 (с дополнениями и изменениями от 24.11.1995; 1 мая 1999 г., 30 декабря 2001 г., 29 июня 2004 г.)

- Федеральный Закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (ред. 09.05.2005 г., с изменениями от 26.12.2005 г.);
- Постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» (с изменениями от 16.03.2018 № 277);
- «Положение о тарификационной комиссии муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 257»;
- «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
- «Положение об установлении выплата компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
- «Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
- «Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
- «Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
- «Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
- «Положение об отпусках работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
- Устав МБДОУ № 257;
- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 257.

- 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.
- 1.4. При принятии локальных актов руководитель учитывает мнение профсоюзного органа, а также принимает их по согласованию с профкомом:
- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 257;
 - «Положение о тарификационной комиссии муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
 - «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
 - «Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
 - «Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
 - «Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
 - «Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
 - «Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;

- «Положение об отпусках работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
 - Соглашение по охране труда между администрацией и профкомом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
 - график отпусков.
- 1.5. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель, в лице его представителя – руководителя образовательной организации – заведующего МБДОУ № 257 Макаровой И.Б. и работники МБДОУ № 257, от имени и по поручению которых Коллективный договор подписал председатель профсоюзного комитета Балтаджиева А.С.
- 1.6. Коллективный договор заключается на срок 3 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором, и действует до момента принятия нового Коллективного договора.
- 1.6.1. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников детского сада № 257, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству и являющихся членами профсоюза.
- 1.6.2. Условия Коллективного договора распространяется также на тех работников, которые не принимали участия в его заключении или были приняты на работу в детский сад № 257 в период действия коллективного договора (ст. 43 ТК РФ); а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ).
- 1.6.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ) по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.
- 1.6.4. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и трудовых споров.
- 1.6.5. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса, на найм и продвижение по должности,

- организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.
- 1.7. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего Коллективного договора в соответствии со ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и ст. 55 ТК РФ.
 - 1.8. Члены трудового коллектива детского сада принимают на себя обязательства выполнять Устав МБДОУ № 257, Правила внутреннего трудового распорядка, распоряжения администрации; соблюдать правила и требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, производственной гигиене и санитарии; повышать качество учебно-воспитательной работы.
 - 1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор на основе взаимной договоренности. 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.
 - 1.10. 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 (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.
 - 1.11. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ДОУ.
 - 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия Коллективного договора.
 - 1.13. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
 - 1.14. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

- 1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.
- 1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования детского сада, изменения типа в случае расторжения договора с руководителем детского сада (ст. 43 ТК РФ).
- 1.18. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.19. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё 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
- 1.20. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.21. Заведующий МБДОУ и профсоюзный комитет доводят текст настоящего Коллективного договора до сотрудников:
 - до сведения всех работников учреждения течение 5 дней после его подписания,
 - до сведения всех вновь поступивших на работу при заключении трудового договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

- 2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем в лице заведующего ДОУ на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст.16). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. Расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (ст. 81, 82 ТК РФ).

- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, расторжения, определяются ТК РФ (ст. 57-67, 77-84¹ТК РФ), другими нормативными актами, Уставом детского сада № 257, настоящим Коллективным договором.
- 2.3. Стороны договорились, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.4. Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику под роспись в день заключения, другой хранится в учреждении.
- 2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.
 - 2.5.1. В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
 - 2.5.2. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
 - 2.5.3. При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.
- 2.6. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.
 - 2.6.1. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

- 2.6.2. Изменения условий трудового договора оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- 2.6.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- 2.6.4. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 2.7. При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией учреждения.
- 2.8. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего образования или среднего профессионального образования решать в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей учреждения в данных специалистах.
- 2.9. Предоставлять длительный отпуск сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений в соответствии со ст. 335 ТК РФ.
- 2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника:
- Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).
 - При неудовлетворительном результате испытания администрация имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменном виде не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст.71 ТК РФ).
 - При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения

соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. (ст.71 ТК РФ)

- Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).
- 2.11. Трудовой договор с работниками МБДОУ заключается на:
- неопределенный срок, т.е. на постоянную работу (ст. 58 ТК РФ);
 - определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст.59 ТК РФ);
 - в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).
- 2.12. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).
- 2.13. Администрация детского сада при заключении трудового договора обязана ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, ПВТР, Уставом МБДОУ, функциональными обязанностями и иными локальными нормативными актами МБДОУ, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 2.14. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах. 2-й экземпляр договора выдается работнику на руки под личную роспись на первом экземпляре договора. На экземпляре заведующей должна стоять подпись работника о получении 2-го экземпляра трудового договора (ст. 67 ТК РФ).
- 2.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждений образования осуществляется в соответствии с требованиями ст. 82, 178-181, 371 ТК РФ.
- 2.2. При сокращении численности или штата работников учреждений в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией и выборным профсоюзным органом МБДОУ.
- 2.3. Администрация учреждения не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ; при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца) предоставляет в письменной форме информацию о возможном высвобождении работников в

Профсоюзный комитет и согласовывает с профкомом меры по трудоустройству и переквалификации работников (ст. 82, 81 ТК РФ). Уведомление профкома должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование (ст.81 ТК РФ).

2.4. При равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, предусмотренными ст. 179 ТК РФ:

- лица, имеющие наибольший трудовой стаж в данном учреждении
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет)
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет)
- лица, имеющие двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию)
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание
- лица, награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью
- председатель профсоюзного комитета
- молодые специалисты, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, имеющие трудовой стаж менее 1 год
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.5. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).
- 2.6. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.
 - 2.7. Администрация учреждения обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.
 - 2.8. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
 - 2.9. 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).
 - 2.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
 - 2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
 - 2.12. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного

- профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- 2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ.
- 2.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.15. Профсоюзный комитет МБДОУ № 257 обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

- 3.1. Администрация имеет право и обязуется:
- 3.1.1. Осуществлять работу по подбору и расстановке кадров, закрытию имеющихся вакансий (ст.72, 72¹, 72²); осуществлять прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 68-69, 77 – 81 ТК РФ).
- 3.1.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК и иными федеральными законами (ст.22 ТК).
- 3.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения ПВТР.
- 3.1.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд (ст.191).
- 3.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

- 3.1.6. Не допускать нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха; наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий (ст.159 ТК).
- 3.1.7. Создавать необходимые условия для организации учебно-воспитательного процесса; профессиональной, методической и общественной работы педагогов; высокопроизводительного труда работников детского сада; соответствующие требованиям безопасности и гигиены.
- 3.1.8. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям ОТ: выполнять все мероприятия по охране труда, оборудовать рабочие места в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.
- 3.1.9. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом РФ «Об образовании», включать в аттестационную комиссию представителей профсоюзного комитета.
- 3.1.10. Проводить необходимые мероприятия по подготовке детского сада к новому учебному году.
- 3.1.11. Утверждать ПВТР МБДОУ, разрабатывать должностные обязанности, инструкции на рабочем месте с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ст. 190 ТК РФ).
- 3.1.12. При приеме на работу знакомить сотрудников с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом МБДОУ, ПВТР, настоящим Коллективным договором под роспись.
- 3.1.13. Знакомить работника с новым графиком работы, не позднее, чем за 1 месяц до его ввода в действие.
- 3.1.14. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы с момента приема. Последующие отпуска предоставляются в соответствии с очередностью (ст. 122 ТК), которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующей с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).
- 3.2. Работники имеют право:
 - 3.2.1. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
 - 3.2.2. на создание КТС (комиссии по трудовым спорам) для разрешения коллективных споров по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде.

3.3. Работники обязаны:

- 3.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать ПВТР.
- 3.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину; требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 3.3.3. Бережно относиться к имуществу детского сада и других работников.
- 3.3.4. Работник обязан возместить ущерб, причиненный имуществу детского сада:
 - в пределах своего среднемесячного заработка (ст. 238 – 241 ТК РФ),
 - добровольно возместить его полностью или частично,
 - по соглашению сторон допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае, работник представляет администрации письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей (ст. 248).
- 3.3.5. Расторжение трудового договора после причинения ущерба, не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности (ст. 232 ТК РФ).
- 3.3.6. Администрация имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

3.4. Профком имеет право и обязуется:

- 3.4.1. На учет мнения профсоюзного комитета (ст. 53 ТК РФ).
- 3.4.2. На консультации с заведующим по вопросам принятия локальных актов (ст. 53 ТК РФ).
- 3.4.3. Получение от заведующего информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст. 53 ТК РФ).
- 3.4.4. Обсуждение с администрацией вопросов о работе детского сада, внесение предложений по ее усовершенствованию.
- 3.4.5. На участие в разработке и принятии Коллективного договора и других локальных актов.
- 3.4.6. Следить за ходом выполнения мероприятий, включенных в данный Коллективный договор.
- 3.4.7. Проводить с членами профсоюза систематическую работу:
 - по выполнению ПВТР, должностных обязанностей;
 - по укреплению здоровья и снижению заболеваемости работников детского сада;
 - силами медработников проводить для работников детского сада консультации по предупреждению заболеваний и поведению в экстремальных ситуациях.

- 3.4.8. Осуществлять контроль за безопасностью условий труда и соблюдению требований техники безопасности и правил пожарной безопасности.
- 3.4.9. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников детского сада от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, вести учет несчастных случаев на производстве и вследствие профессиональных заболеваний.
- 3.4.10. Организовывать работу комиссии по охране труда.
- 3.4.11. Участвовать в работе аттестационной комиссии.
- 3.5. Совместные обязательства:
- 3.5.1. Стороны обеспечивают контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда, своевременным расследованием несчастных случаев и возмещением ущерба.
- 3.5.2. Стороны осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ

- 4.1. Оплата труда работников МБДОУ № 257 осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 144, 145, 146, 147, 148, 154); Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»; на основании постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» и Положения об оплате труда МБДОУ № 257.
- 4.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из следующих фондов:
- фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
 - фонд ставки заработной платы рабочих;
 - фонд надбавок и доплат (выплаты стимулирующего и компенсационного характера).
- 4.3. Каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.
- 4.4. Заработная плата работникам детского сада устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда работников бюджетной сферы.

- 4.5. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогов устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257».
- 4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:
- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
 - доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.
- 4.7. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера несет руководитель учреждения.
- 4.8. Размеры доплат, надбавок компенсирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа ночная, сверхурочная, в выходные и праздничные дни, с вредными условиями труда) устанавливаются администрацией ДООУ, в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения профсоюзного органа, согласно «Положения о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257».
- 4.9. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются администрацией детского сада, в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения профсоюзного органа, согласно «Положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 257».
- 4.10. Выплаты стимулирующего характера, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

- 4.11. Педагогическим работникам МБДОУ устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса. Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.
- 4.12. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются администрацией детского сада в соответствии с действующим законодательством с учетом мнения профсоюзного органа.
- 4.13. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.
- 4.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад, в размере одинарной ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 4.14.1 По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.15. Минимум заработной платы работника не может быть ниже минимума, официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ.
В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.
- 4.16. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.16.1 Изменение условий оплаты труда (размеров заработной платы), предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при получении соответствующего образования – со дня предъявления документа об образовании;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при увеличении стажа работы в государственных или муниципальных организациях;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории при отсутствии документа о ее подтверждении.

4.17 Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) согласно «Положения об установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257».

4.18 Премирование и оказание материальной помощи работникам ДООУ в целях обеспечения материального стимулирования работников к качественному результату работы, а также поощрения за выполненную работу по результатам деятельности учреждения, направленное на повышение ответственности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей, развития их творческой инициативы, повышения качества труда и роста их профессионального мастерства, производится администрацией ДООУ в пределах имеющихся средств на оплату труда, с учетом мнения профсоюзного органа, согласно «Положения о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257».

4.18.1 Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.18.2 Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам МБДОУ принимает руководитель учреждения

на основании «Положения об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257» и письменного заявления работника.

- 4.19 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении к настоящему Коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 4.19.1 До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.
- 4.19.2 Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается поварам в размере 8 % ставки, согласно перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты работникам образования (утвержден приказом Гособразования СССР от 20.08.90 г. № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92 г. № 611) по аттестации рабочих мест по условиям труда № 1392 от 22.06.2006 г. ОУКЦ при министерстве труда и соцразвития администрации Ростовской области.
- 4.20 Представитель работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т. д.
- 4.21 Заведующий МБДОУ обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

- 4.22 Условия оплаты труда работников является обязательными для включения в трудовой договор с работником.
- 4.23 Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.
- 4.24 Стороны считают обязательным:
- 4.24.1 Производить выплату заработной платы в денежной форме по расчетному листу (ст.136 ТК РФ) перечислением на счет Работника в банке в следующие сроки: 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем она производится накануне.
- 4.24.2 При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - размеров и оснований произведенных удержаний;
 - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.
- 4.24.3 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 4.24.4 Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 4.24.5 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

- 4.24.6 Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата).
- 4.24.7 Молодым специалистам в течение первых 3-х лет устанавливать оклад не ниже среднего размера должностного оклада, соответствующего размеру при стаже работы от 2-х до 5-ти лет; окончившим с отличием должностной оклад устанавливать по максимальному размеру должностного оклада от 2-х до 5-ти лет.
- 4.24.8 Индексацию оплаты труда работникам детского сада производить в порядке, установленном Законом РФ «Об индексации денежных средств, доходов и сбережений граждан в РФ».
- 4.24.9 Оповещать работников детского сада о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.
- 4.24.10 Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчислять за последние 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК РФ).
- 4.24.11 При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном детском саду за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).
- 4.24.12 За работниками, не имеющими возможности выполнять свою работу в связи с форс-мажорными обстоятельствами (карантин, отмена занятий с воспитанниками в связи с температурным режимом, аварийные работы) сохранять заработную плату в размере 100%, с обеспечением объема работ, не входящих в должностные обязанности (ст. 157 ТК РФ).

4.25 Стороны согласились:

4.25.1 Разрабатывать:

- «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;
- «Положение о тарификационной комиссии муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»;

- «Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
- «Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
- «Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
- «Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
- «Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»

по согласованию с выборным профсоюзным органом, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола. (ст. 159 ТК РФ)

- 4.25.2 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МБДОУ.
- 4.25.3 В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 4.25.4 Любые удержания из заработной платы педагогического работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.
- 4.25.5 Штаты МБДОУ формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

- 4.25.6 Ежегодно проводить ознакомление работников с записями в трудовых книжках. Проверять своевременное их заполнение после аттестации работников.
- 4.25.7 Представлять работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Продолжительность рабочего времени работников МБДОУ установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 5.1.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре».
- 5.1.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".
- 5.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других категорий работников МБДОУ № 257 регулируется ПВТР, Уставом детского сада, годовым календарным учебным графиком работы, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, что фиксируется в настоящем Коллективном договоре.
- 5.3. В МБДОУ функционируют 5 групп общеразвивающей направленности: 1 группа раннего возраста (2 – 3 года), 4 группы дошкольного возраста (3–7 лет) и 1 группа компенсирующей направленности (логопедическая группа для детей с нарушениями в развитии речи) с 12-ти часовым пребыванием детей.

- 5.4. В МБДОУ продолжительность рабочей недели (пятидневная) устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.
- 5.4.1. Общими выходным днем ДОУ являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.
- 5.5. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ № 257 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- 5.5.1. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.
- 5.5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.5.3. В соответствии с действующим законодательством для работников детского сада устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:
- заведующий ДОУ – 1 ставка – 40 часов в неделю,
 - старший воспитатель – 1 ставка – 36 часов в неделю,
 - учитель-логопед – 20 часов в неделю,
 - музыкальный руководитель – 1,5 ставки – 36 часов в неделю,
 - инструктор по физической культуре – 0,5 ставки – 15 часов в неделю,
 - воспитатели – 1 ставка – 36 часов в неделю,
 - младший воспитатель – 1 ставка – 40 часов в неделю,
 - другие категории работников – 1 ставка – 40 часов в неделю.

- 5.5.4. В МБДОУ учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается заведующим ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.5.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ДОУ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп продленного дня, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены.
- 5.5.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.
- 5.5.7. Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 5.5.8. Работодатель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.
- 5.5.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 5.6. По желанию работника, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами дошкольного образовательного учреждения.
- 5.7. По соглашению сторон, между работниками и работодателем (заведующим) могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 5.8. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам можно предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы.

- 5.8.1. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем.
- 5.8.2. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.
- 5.8.3. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя ДООУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.8.4. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ДООУ может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
- 5.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
- 5.9.1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 5.9.2. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- 5.10. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- 5.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.
- 5.12. Работа в выходные и праздничные дни не разрешается. Она допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета в исключительных случаях при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от

срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДОУ.

- 5.12.1. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 5.12.2. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
- 5.12.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 113 ТК РФ).
- 5.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.
- 5.13.1. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).
- 5.14. Работникам детского сада предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, педагогам логопедической группы – 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.14.1. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОУ, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).
- 5.14.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим ДОУ с учетом мнения профкома детского сада не

- позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ), с учетом обеспечения нормальной работы учреждения. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения.
- 5.14.3. Отпуск за второй и последующие рабочие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, но он не может начаться раньше, чем рабочий год, за который отпуск предоставляется (ст. 122 ТК),
- 5.14.4. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.14.5. При наличии у работника санитарно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.
- 5.14.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).
- 5.14.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия (по заявлению) работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК).
- 5.14.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.
- 5.14.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен:
- при временной нетрудоспособности;
 - при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
 - по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен, если администрация не уведомила работника своевременно о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.
- 5.14.10. По соглашению между работником и администрацией детского сада ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

- 5.14.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная 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).
- 5.15. В соответствии с законодательством работникам (поварам), занятым на работах с отклонениями от нормальных условий (вредными и опасными условиями труда), предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 7 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).
- 5.16. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (независимо от количества неиспользованных работником отпусков). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).
- 5.18.1. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
- 5.18.2. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:
- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
 - излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца,

округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

- 5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией ДООУ (ст. 128 ТК РФ).
- 5.19.1. Стороны договорились о предоставлении работникам ДООУ на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака 3 дня, бракосочетания детей работников; смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
 - работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году.
 - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
 - для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- 5.20. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).
- 5.21. Профсоюзный комитет МБДОУ № 257 обязуется:
- 5.21.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

- 5.21.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 5.21.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

- 6.1 Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:
- обеспечение защиты социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи;
 - проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в образовательной организации;
 - активизация здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.
- 6.2 В целях социально- экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:
- предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования труда молодых специалистов, особенно в течение первых трех лет педагогической работы;
 - закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливая наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положениями об оплате труда;
 - содействовать дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
 - обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.
- 6.3 Первичная профсоюзная организация:
- проводит работу по привлечению молодых специалистов в члены Общероссийского Профсоюза образования, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;

- вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности образовательной организации;
- делегирует молодых специалистов в состав районного Молодежного Совета с целью их профессиональной адаптации и обучения по вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере образования;
- способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

- 7.1 Администрации не допускать необоснованного сокращения работников детского сада.
- 7.2 При сокращении руководствоваться ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников; ст. 180 ТК РФ о гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.
- 7.3 Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в детский сад в случае появления новых рабочих мест.

VIII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОХРАНА ТРУДА.

- 8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (заведующего), а также могут делегироваться председателю профкома, работнику МБДОУ.
- 8.2. Администрация обязуется: (ст. 212 ТК РФ):
- 8.2.1 Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте; внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.
- 8.2.2 Обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.
- 8.2.3 Создавать необходимые условия для организации воспитательно-образовательного процесса, обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, профессиональной работы педагогов, их методической и общественной работы; для безопасного и высокопроизводительного труда:

- предоставить совместным решением Совета ДОУ, СМК и профкома льготные условия труда женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
 - не допускать к работе лиц, не прошедших инструктажа по охране труда.
- 8.2.4 Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключать Соглашение по охране труда. Качественно и в срок; все пункты Соглашения, касающиеся подготовки к новому учебному году выполнить к 1 сентября 2020 года, к 1 сентября 2021 года и к 1 сентября 2022 года.
- 8.2.5 Оборудовать все рабочие места в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.
- 8.2.6 Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ.
- 8.2.7 Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.
- 8.2.8 Обеспечивать высоко-профессиональное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 8.2.9 Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 8.2.10 Обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ):
- немедленно принять необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования (ст. 228-230¹).
- 8.2.11 Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.2.12 Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда.
- 8.2.13 Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности детского сада (ст. 212 ТК РФ).
- 8.2.14 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. Обеспечить разработку и утверждение, с учетом мнения профсоюзного комитета, должностных обязанностей работников детского сада и инструкций по технике безопасности и охране труда для работников детского сада.
- 8.2.15 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.
- 8.2.16 Обеспечить проведение в МБДОУ специальной оценки условий труда на рабочем месте с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.
- 8.2.17 Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 Федерального закона от 28.12.2013 N426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда" и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.
- 8.2.18 По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий на рабочих местах.
- 8.2.19 Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.
- 8.2.20 На основании специальной оценки условий труда установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда компенсацию:
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 6 календарных дней;
 - сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
 - повышение оплаты труда – не менее 4% тарифной ставки (ставки заработной платы), установленной для различных видов работ с вредными условиями труда.
- 8.2.21 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников 1 раза в год. Обеспечить также бесплатное прохождение диспансеризации (1 раз в год) с оформлением паспорта здоровья. Бесплатные обязательные периодические медицинские осмотры и диспансеризацию проходят все сотрудники, кроме внешних совместителей.

8.2.22 Работодатель обязан:

- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

8.2.23 В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников ДООУ и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

8.2.24 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте).

8.2.25 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.2.26 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности.

8.2.27 Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.28 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 МБДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.3 Работники обязуются:

- 8.3.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 8.3.2 Проходить обучение методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.3.3 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и детей, о каждом несчастном случае, происшедшем в детском саду или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления) (ст. 214 ТК РФ).
- 8.3.4 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) и внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (ст. 213 ТК РФ).
- 8.3.5 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.3.6 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
- 8.4 Каждый работник имеет право:
- 8.4.1 На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- 8.4.2 На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.4.3 На получение достоверной информации от администрации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.
- 8.5 Профком обязуется:
- 8.5.1 Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

- 8.5.2 В рамках социального партнерства принимать участие в работе всех комиссий по вопросам охраны труда, развивать систему трёхступенчатого контроля за состоянием охраны труда.
- 8.5.3 Активизировать работу уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, регулярно проводить проверки условий и охраны труда.
- 8.5.4 Систематически рассматривать на профсоюзных собраниях, заседаниях профкома вопросы о состоянии охраны труда в образовательном учреждении, готовить предложения в адрес руководителя по улучшению условий труда работников.
- 8.5.5 Осуществлять контроль за выполнением соглашения по охране труда, мероприятий, предусмотренных Коллективным договором, способствовать их реализации.
- 8.5.6 Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- 8.5.7 Систематически анализировать показатели временной нетрудоспособности, выявлять совместно с лечебными учреждениями ее причины и разрабатывать меры по ее снижению и профилактике.
- 8.5.8 Осуществлять обязательное медицинское страхование работников детского сада от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и вследствие профессиональных заболеваний.
- 8.5.9 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в быту, а также осуществлять самостоятельное их расследование.
- 8.5.10 Осуществлять контроль за обязательным созданием безопасных условий труда и соблюдением требований техники безопасности и правил пожарной безопасности.
- 8.5.11 Предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью детей и работников.
- 8.5.12 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, с изменением условий труда.
- 8.6 Стороны договорились:
- 8.6.1 Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ.
- 8.6.2 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).

- 8.6.3 Систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасности жизнедеятельности не реже 1 раза в три года.
- 8.6.4 Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- 8.6.5 Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 8.6.6 Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с ПК.
- 8.6.7 Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 8.6.8 Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профкома.
- 8.6.9 Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.
- 8.6.10 В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе в обязательном порядке представители профсоюзного комитета и специалист по охране труда. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) заведующего в соответствии с требованиями Федерального закона.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ (СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ)

- 9.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 9.1.1 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 связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 9.1.2 Педагогические работники один раз в три года проходят курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы с сохранение места (должности) и средней заработной платы (ст.187 ТК РФ).
- 9.1.3 При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять место работы и производить выплаты, предусмотренные законодательством.
- 9.1.4 За педагогическими работниками сохраняется порядок досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью.
- 9.2 Администрация детского сада 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 Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счет средств работодателя.
- 9.2.4 Работникам МБДОУ, в случае временной нетрудоспособности (за исключением несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, уходом за больным ребенком), производится (с 2005г.) выплата за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя (Федеральный Закон № 255 от 29.12. 2006 и Федеральный Закон № 276-ФЗ от 29. 12. 2012 г. П. 9 ст. 1) и в последующие годы в случае сохранения данного порядка оплаты.
- 9.2.5 В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников и обеспечения дифференцированного уровня оплаты труда аттестацию педагогических работников проводить на основании приказа Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014 года «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

- 9.2.6 Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.
- 9.2.7 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.
- 9.2.8 Устанавливать надбавку за выслугу лет педагогическим работникам, младшим воспитателям и служащим, работающим в образовательных организациях (учреждениях).
- 9.2.9 Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования, решать в соответствии со ст.177 ТК РФ, для работников, получающих образование впервые в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем.
- 9.2.10 Предоставлять дополнительный день отдыха в первый день учебного года, женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальных классах, на условиях, согласованных с профкомом.
- 9.2.11 Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличия санаторной путевки.
- 9.2.12 При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением на другую, нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанного с трудовой деятельностью – до

установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника. (ст. 182 ТК РФ).

9.3 Профком обязуется:

- 9.3.1 Информировать администрацию и коллектив о решениях вышестоящих профсоюзных органов, доводить до их сведения информацию, полученную от территориальной и областной организаций, в т.ч. о массовых акциях, организуемых профсоюзом.
 - 9.3.2 Составлять социальный паспорт образовательного учреждения, готовить документы для оказания адресной социальной поддержки.
 - 9.3.3 Оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.
 - 9.3.4 Совместно с территориальным Советом Профсоюза принимать меры по обеспечению детей сотрудников новогодними подарками, отдыхом в каникулярное время.
 - 9.3.5 Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе и ходатайствовать перед территориальной комиссией по соцстраху по вопросу обеспечения сотрудников путевками.
 - 9.3.6 Расходовать средства из фонда соцстраха и профсоюзного бюджета только по решению профкома.
 - 9.3.7 Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
 - 9.3.8 Добиваться выделения земельных участков под сады и огороды, оказывать помощь в их освоении.
 - 9.3.9 Предоставлять в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности.
 - 9.3.10 Осуществлять защиту работников в случае индивидуального трудового спора с администрацией. В случае коллективного трудового спора принимать акции в защиту работников в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
 - 9.3.11 Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания им адресной социальной поддержки.
- 9.4 Администрация обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней;

- работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

9.5 Обязательства сторон:

9.5.1 Стороны ходатайствуют об улучшении жилищно-бытовых условий сотрудников, оказывают им содействие в оформлении жилищных субсидий.

9.5.2 Стороны представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

9.5.3 За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе поощрять работников учреждения. Поощрение применяется по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, объявляется в приказе по учреждению, доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку.

9.5.4 За трудовые заслуги педагогические работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий. Стороны договорились о совместном выдвижении работников учреждения на награждение государственными наградами и ведомственными Министерства образования и науки РФ.

9.5.5 Стороны совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива (День Учителя, День Знаний, Новый Год, 8 Марта и другие).

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1 Права и гарантии деятельности Профсоюза, профсоюзного комитета МБДОУ № 257 определяются Трудовым Кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»,

«О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, генеральным соглашением между российскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевым тарифным соглашением, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом МБДОУ № 257, настоящим Коллективным договором.

10.2 Стороны договорились:

- 10.2.1 Сотрудничать в вовлечении и сохранении в качестве членов профсоюза всех работников детского сада.
- 10.2.2 Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности.
- 10.2.3 Признать профсоюзный комитет полномочным представителем коллектива для ведения переговоров по спорным вопросам деятельности детского сада и заключению Коллективного договора.
- 10.2.4 При наличии письменных заявлений работников, являющимися членами профсоюзной организации ДОУ, обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы, в размере 1% (ст. 377 ТК РФ).
- 10.2.5 В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 10.2.6 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:
 - при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
 - не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 10.2.7 Безвозмездно предоставлять профкому помещение для проведения заседаний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).
- 10.2.8 Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- 10.2.9 Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 10.2.10 Оплачивать труд председателя профсоюзной организации за счет ДОУ (ст. 377 ТК РФ).
- 10.2.11 В соответствии с областным Соглашением предоставлять возможность председателю профкома проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, при сохранении средней заработной платы.
- 10.2.12 Председателю профкома предоставлять на условиях действующего законодательства свободное от работы время с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, на время профессиональной краткосрочной учебы, подготовке и заключению Коллективного договора.
- 10.2.13 В случае участия и привлечения председателя профкома к мероприятиям, проводимым с райсоветом председателей, Обкомом союза, выплачивать ему заработную плату за его полное рабочее время по графику.
- 10.2.14 Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

10.3 Взаимодействие заведующего с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем (заведующим) МБДОУ № 257 по вопросам, предусмотренным пунктом 9.2.18. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.3.1 С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МБДОУ (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

10.3.3 По согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ № 257 производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении к настоящему Коллективному договору.

10.3.4 С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.4 Расторжение трудового договора по инициативе администрации с руководителем выборного органа первичной организации, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения (ст. 373 – 374, ст. 376 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 10.5 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 10.6 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть, без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 10.7 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 10.8 Профсоюзный комитет обязуется 1 раз в год представлять отчет в контрольно-ревизионную комиссию об использовании денежных средств.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 11.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 11.2 Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации, представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные

средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 11.3 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5 Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 11.6 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 11.7 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.8 Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 11.9 Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 11.10 Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 11.11 Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 11.12 Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 11.13 Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 11.14 Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

- 12.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами в сроки, предусмотренные законодательством.

12.2 Ответственность сторон за выполнение настоящего Коллективного договора определяется главой 5 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и возлагается:

- со стороны администрации на заведующего МБДОУ № 257 МАКАРОВУ Ирину Борисовну,
- со стороны профорганизации на председателя профкома БАЛТАДЖИЕВУ Анжелику Сергеевну.

12.3 Стороны договорились:

12.3.1 Разъяснять условия Коллективного договора работникам МБДОУ № 257.

12.3.2 Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год.

12.3.3 Ежегодно стороны отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

12.3.4 Периодически не реже 1 раза в полугодие обмениваются информацией о ходе выполнения Коллективного договора.

12.3.5 Работодатель (заведующий) в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

12.3.6 Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

12.3.7 В случае возникновения разногласий при выполнении настоящего Коллективного договора разрешать их в соответствии с порядком, определенным Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

12.4 В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового Коллективного договора или продлевают действующий Коллективный договор.

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2 Юридический адрес учреждения: 344072, г. Ростов-на-Дону, проспект 40-летия Победы, 37в.

- 13.3 Фактический адрес учреждения: 344072, г. Ростов-на-Дону, проспект 40-летия Победы, 37в.
- 13.4 Коллективный договор принят на общем собрании работников МБДОУ № 257, протокол от 30.08.2022 года № 3.

XIV. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 14.1 Все приложения, упомянутые в тексте настоящего Коллективного договора, являются частью к Коллективному договору и могут быть приняты на более длительный срок, чем договор с последующим внесением дополнений и изменений.
- 14.2 К договору прилагаются:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - «Положение о тарификационной комиссии муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
 - «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
 - «Положение об установлении выплата компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
 - «Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
 - «Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
 - «Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
 - «Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»»;
 - Соглашение по охране труда между администрацией и профкомом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детского сада № 257»».