

От работодателя:  
Заведующий МДОУ  
«Детский сад «Алёнушка»  
Писарева Ирина Николаевна



От работников:  
Председатель СТК МДОУ  
«Детский сад «Алёнушка»  
Богатырева Татьяна Николаевна

*Богат*  
«7» 05 2024 год

Принят на собрании «04» мая 2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по обеспечению социально - экономических,  
правовых и профессиональных гарантий работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Алёнушка»  
на 2024-2027 годы



## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Алёнушка».

**1.2.** Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края;
- Трёхстороннее соглашение между администрацией муниципального района «Борзинский район», Комитетом образования и молодёжной политики администрации муниципального района «Борзинский район» и районной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ.

**1.3.** Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующий МДОУ «Детский сад «Алёнушка» Писарева Ирина Николаевна (далее – работодатель);
- работники учреждения, в лице представителя совета трудового коллектива Богатырева Татьяна Николаевна (далее – совет трудового коллектива).

**1.4.** Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.02.2024 г. и действует в течение трёх лет до 31.05.2027 г. (включительно)

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

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

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

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

**1.10.** Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать

положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

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

**1.12.** Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 7 дней после его подписания.

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

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

**1.14.** Перечень приложений локальных актов к коллективному договору, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 372 ТК РФ:

Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

Приложение №2 «Положение об оплате труда работников».

Приложение №3 «Соглашение по проведению мероприятий по охране труда».

Приложение №4 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Приложение №5 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск и на которые установлена повышенная оплата труда».

Приложение №6 «Положение о доплатах и надбавках премирующего характера работникам».

Приложение №7 «Форма расчетного листа»

Приложение №8 «Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской деятельности».

Приложение №9 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года».

И другие нормативно локальные акты.

**1.15.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) председателя совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- обсуждение планов социально- экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

**1.16.** При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

**1.17.** Ежегодно информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

**1.18.** Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу

установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение совета трудового коллектива при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

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

### **2. Стороны договорились, что:**

**2.1.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

**2.2.** Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе заключения трудового договора регулируются с ТК РФ о труде и об образовании, настоящим коллективным договором. Трудовой договор-соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности в соответствии с должностными обязанностями и Правилами внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и установленных размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

### **2.3. Работодатель обязуется:**

**2.3.1.** Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (ст.67 ТК РФ).

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

### **2.3.2. В сфере трудовых отношений работодатель обязан:**

- до подписания трудового договора ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Забайкальскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации.

### **2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.**

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим

коллективным договором.

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

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

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

**2.3.4.** Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор, истекающий в период беременности женщины, работодатель обязан продлить до окончания отпуска по беременности и родам в случае его предоставления в установленном порядке (ст. 261 ТК РФ).

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

**2.3.5.** Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

**2.3.6.** 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 ч. 2 и 3 ст. 72.2, ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 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.

**2.3.7.** Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме 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, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – являющихся членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного первичной профсоюзной органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 30 календарных дней.

**2.3.8.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организаций;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

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

**2.3.10.** В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не

зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ)

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

**2.3.12.** Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание, что работа является совместительством.

**2.3.13.** Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (статья 64 ТК РФ).

По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан письменно обосновать отказ в заключение трудового договора - не позднее 7 дней с даты предъявления письменного требования лица (ст. 64 ТК РФ).

**2.3.14.** По инициативе работодателя производить изменения условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае: когда по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и др.), изменение количества групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.). Определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

**2.3.15.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

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

**2.3.17.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

**3.** Стороны пришли к соглашению в том, что:

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд учреждения.

**3.2.** Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

**3.3.** Работодатель обязуется:

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

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

**3.3.3.** 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).

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

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

150 рублей – по Забайкальскому краю;

350 рублей – за пределы Забайкальского края;

500 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург

**3.3.6.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

**3.3.7.** Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

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

**3.3.8.** Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**3.3.9.** 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).

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

**4.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**4.1.** В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом

учреждения.

**4.2.** Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г. № 36204).

10 часов в неделю – учитель логопед;

10 часов в неделю – инструктор по физической культуре;

20 часов в неделю - музыкальный руководитель;

36 часов в неделю – воспитатель.

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

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

**4.5.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

– по соглашению между работником и работодателем;

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

**4.6.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

**4.7.** В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

**4.8.** Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

**4.9.** Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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).

Всем работникам должен быть предоставлен еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий отдыха работников (ст. 372 ТК РФ).

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**4.11.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, 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 (ст. 122 ТК РФ).

**4.12.** Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно - воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в установленном порядке. (Приказ Министерства образования и науки РФ № 69 от 27.03.2006 г).

**4.13.** Работодатель обязуется:

**4.13.1.** В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 8 дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением №5 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска» коллективного договора.

**4.13.2.** С учётом производственных и финансовых возможностей по согласованию с председателем совета трудового коллектива предоставлять дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы по письменному заявлению

в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- бракосочетание работника, либо бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- смерть членов семьи работника – 5 календарных дней;
- рождение ребёнка – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня.

**4.13.3.** 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, Приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05 2016г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный №42532).

Время нахождения в длительном отпуске включается в общий трудовой стаж, но не входит в стаж для назначения пенсии по выслуге лет.

**4.13.4.** Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 10 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

**4.13.5.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**4.14.** Председатель совета трудового коллектива обязуется:

**4.14.1.** 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.

**4.14.2.** Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

**4.14.3.** Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений

## **V. Оплата и нормирование труда**

**5.** Стороны исходят из того, что:

**5.1.** Оплата труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счёт средств краевого бюджета (субвенции) и бюджета муниципального района «Борзинский район» производится в соответствии с Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014г. № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края», Постановлением

администрации муниципального района «Борзинский район». - № 374 от 23 июля 2019 г. «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» с дополнениями и изменениями

**5.2. Оплата труда работников включает в себя:**

- Базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденные Положением об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район», финансирование оплаты труда которых осуществляется за счёт краевых субвенций и за счёт средств бюджета муниципального района «Борзинский район».
- Компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части с перерывом работы свыше двух часов).
- Стимулирующие выплаты (выплата за специфику работы, надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание, надбавка молодым специалистам, выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, выплата премии по итогам работы).

**5.3. Заработная плата работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, Положением об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» - № 374 от 23 июля 2019 г. финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет краевых субвенций и за счет средств бюджета муниципального района «Борзинский район».**

Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**5.4. Размер должностных окладов устанавливается, исходя из минимального базового оклада с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников.**

**5.5. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:**

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5.6. Работодатель обязуется:**

**5.6.1. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца (ч.6 ст. 136 ТК**

РФ)

Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца и 15 число месяца, следующего за расчетным.

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 одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

**5.6.2.** Работодатель несёт ответственность за несвоевременную выплату заработной платы работникам (ст. 362 ТК РФ).

**5.6.3.** 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 (ст. 142 ТК РФ).

**5.6.4.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**5.6.5.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

**5.6.6.** Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения председателя совета трудового коллектива (Приложение № 7 к коллективному договору).

**5.6.7.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

## **VI. Социальные гарантии и льготы**

**6.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**6.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при прекращении 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 вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 157, 14 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

**6.2.** Работодатель обязуется:

**6.2.1.** 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 п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

Педагогическим работникам длительное время лишённым трудоспособности в связи с болезнью, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, работникам, которым до пенсии осталось менее одного года продлевать срок действия квалификационной категории в соответствии с решением аттестационной комиссии по заявлению работника.

**6.2.2.** При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

**6.2.3.** На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы (ст. 185 ТК РФ).

**6.2.4.** Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

**6.2.5.** При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ):

150 рублей – по Забайкальскому краю;

350 рублей – за пределы Забайкальского края;

500 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

**6.2.6.** Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

– незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

– задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

– отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

**6.2.7.** Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

– работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

– женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка, - ребенка в возрасте до четырнадцати лет или другое лицо, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

- родителей, являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ);

**6.3.** В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

– 1,2,3,4,5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы; (в ред. Федерального закона от 23.04.2012 35-ФЗ)

– 7 января – Рождество Христово;

– 23 февраля – День защитника Отечества;

– 8 марта – Международный женский день;

– 1 мая – Праздник Весны и Труда;

– 9 мая – День Победы;

– 12 июня – День России;

– 4 ноября – День народного единства.

Законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1151-33К «О празднике Белого месяца «Сагаалган» на территории Забайкальского края установлен нерабочий

(праздничный) день – первый день Нового года по лунному календарю - праздник Белого месяца «Сагаалган».

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день.

**6.4.** 27 сентября – День воспитателя и всех дошкольных работников, считать профессиональным праздником для работников учреждения, проведение торжественных мероприятий в честь профессионального праздника. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 577 от 17 мая 2016 года, зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации регистрационный № 42298 от 26 мая 2016 года).

## **VII. Охрана труда и здоровья**

**7.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

**7.1.** Работодатель обязуется:

**7.1.1.** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 219, 220 ТК РФ).

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

**7.1.2.** Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

**7.1.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведёнными на другую работу, работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**7.1.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

**7.1.5.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

**7.1.6.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ, ч. 3).

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

**7.1.8.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

**7.1.9.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

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

**7.1.11.** Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров.

**7.1.12.** Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной

защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н. « Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»

**7.1.13.** Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране и проверку знаний по требованиям охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года, с сохранением среднего заработка

**7.1.14.** 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 организации (ст. 212 ТК РФ).

**7.1.15.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

**7.1.16.** 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

Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**7.1.17.** Оказывать беспрепятственный доступ и содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда к проведению контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и применять меры к их устранению.

**7.1.18.** Работодатель обязан согласно ст. 226 ТК РФ осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство услуг.

**7.2.** Работники обязуются:

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

**7.2.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

**7.2.4.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**7.2.5.** Извещать немедленно руководителя образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

## **VIII. Гарантии совета трудового коллектива**

**8.** Стороны договорились о том, что:

**8.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

**8.2.** Председатель совета трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

**8.3.** Работодатель принимает решения по согласованию с председателем совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**8.4.** Работодатель обязан предоставить председателю совета трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (если таковые имеются) (ст.377 ТК РФ).

**8.5.** Работодатель предоставляет председателю совета трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**8.8.** Председатель совета трудового коллектива организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

**8.9.** Работодатель по согласованию с председателем совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ, ч. III);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

**8.10.** По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение председателя совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

**8.12.** Предоставлять руководителю председателю совета трудового коллектива или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

## **IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

**9. Председатель совета трудового коллектива обязуется:**

**9.1.** Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили председателя совета трудового коллектива представлять их интересы.

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

**9.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов (если таковые имеются).

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

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

**9.6.** Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

**9.9.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации для педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

**9.10.** Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

**9.11.** Информировать работников о своей работе.

**9.12.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**9.13.** На срок действия коллективного договора, при выполнении работодателем всех его положений обеспечить стабильность в работе коллектива. В случае ухудшения материального положения работников по независящим от работодателя причинам, председатель совета трудового коллектива оставляет за собой право на проведение или участие в акциях по отстаиванию своих требований на районном, краевом уровнях.

**9.14.** Использовать все формы информационного обеспечения работников.

**9.15.** Организовывать учебу работников и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

**9.16.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

**9.17.** Проводить разъяснительную работу среди коллег о их правах и льготах.

**9.18.** Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

**9.19.** Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора ответственность сторон коллективного договора**

**10.** Стороны договорились, что:

**10.1.** Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.

**10.2.** Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

**10.3.** Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

**10.4.** Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

**10.5.** Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

**10.6.** Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

**10.7.** В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

**10.8.** Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

**10.9.** Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемся административному наказанию за аналогичное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП).

**10.10.** По требованию председателя совета трудового коллектива работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, ч. 2 п. 2 ст. 30 ФЗ «О профсоюзах»).

**10.11.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

**10.12.** Рассматривать в 7 дневные сроки все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**10.13.** Соблюдают установленный законодательством порядок решения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

**10.14.** Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

**10.15.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Заведующий МДОУ

«Детский сад «Алёнушка»

Писарева Ирина Николаевна

\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 год

От работников:

Председатель СМК МДОУ

«Детский сад «Алёнушка»

Богатырева Татьяна Николаевна

\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024год

