

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 21
«Чебурашка»:
С. В. С. В. В. Склянухина
«08» октября 2020 г.

Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 21 «Чебу-
рашка»:
О.П. Литвяк
«08» октября 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020 – 2023 гг.

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 21 «Чебурашка»

Утвержден на Общем собрании трудового коллектива,
протокол № 2 от «08» октября 2020 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
"Лесной центр занятости"

«13» октября 2020 г.

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка»
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Конституция РФ,
 - Гражданским кодексом РФ
 - Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
 - Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 гг.
 - Трехстороннее Соглашение между Администрацией ГО «Город Лесной», Территориальной организацией профсоюза РПРАЭП г. Лесной и Территориальным объединением работодателей города Лесного на 2019-2021 гг.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка» и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка» в лице ее председателя.
- 1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и Свердловской области (далее – законодательство) меры социальной поддержки работников организации (далее – работники), условия труда и его оплаты, повышения квалификации и переподготовки (профессиональной переподготовки), гарантии, компенсации и льготы работников МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка»
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30 часть 1 ТК РФ).
- 1.6. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.7. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. 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 (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.

- 1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. **Работодатель обязуется:**
 - 1.15.1. Признавать профсоюзную организацию МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников дошкольного учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строить свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с законодательством.
 - 1.15.2. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.
 - 1.15.3. Ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ними всех вновь принимаемых работников.
- 1.16. **Работники обязуются:**

В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения.

- 2.1. **Работодатель обязуется:**
 - 2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.
 - 2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.
 - 2.1.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.
 - 2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.
 - 2.1.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

- 2.1.6. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.
- 2.1.7. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договорам формах.
- 2.1.8. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (благодарности, премии, грамоты и т.п.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст.191 ТК)

2.2. Профком обязуется:

- 2.2.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
- 2.2.2. Выражать мотивированное мнение (либо согласование) профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.
- 2.2.3. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды

2.3. Работники обязуются:

- 2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК)
- 2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- 2.3.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.3.4. Беречь имущество работодателя; содержать свое рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте, исправном состоянии; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 2.3.5. Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Работодатель имеет право:

- 2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.
- 2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами.
- 2.4.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.5. Профком имеет право:

- 2.5.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам (в том числе реорганизации и ликвидации, профессиональной подготовке, переподготовке о повышении квалификации работников)
- 2.5.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.6. Работник имеет право:

2.6.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.6.2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором

2.6.3. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.6.4. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.1.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.1.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.1.5. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.6. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее двух часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.1.7. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета; удостоенным звания «Ветеран труда».

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

3.1.9. Не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК), а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК);
- лиц, моложе 18 лет (ст.269 ТК);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК);
- одиноких родителей, имеющих детей до 14 лет;
- руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, а также руководителя выборного органа первич-

- ной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий.
- 3.1.10. Сохранить за работником, уволенным по сокращению штатов или численности, на период трудоустройства (не более чем шесть месяцев) среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия (ст. 7 Закона «О закрытом административно-территориальном образовании»).
- 3.1.11. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 5 лет в соответствии с Планом повышения квалификации работников, согласованным с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 3.1.12. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
- 3.1.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.2. Стороны договорились:

- 3.2.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.
- 3.2.2. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.
- 3.2.3. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.
- 3.2.4. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.
- 3.2.5. Ежегодно предусматривать выделение средств в смете образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.
- 3.2.6. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

- 4.1. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).
- 4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, и графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.100, 103, 104, 300, 301 ТК)
- 4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 4.4. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 99 ТК РФ).
- 4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 4.6. По желанию работник может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству за пределами МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка». Для внутреннего совместительства работник пишет заявление.
- 4.7. Работникам «Детский сад № 21 «Чебурашка» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней
- 4.8. Педагогическим работникам предоставляется отпуск сроком 42 календарных дня.
- 4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.10. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное время года (ст.267 ТК)
- 4.11. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков в удобное для них время, а также предоставить право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:
- работникам моложе 18 лет;
 - работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
 - работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - участникам военных конфликтов;
 - работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».
- 4.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ), за работу во вредных условиях труда (ст.117 ТК)
- 4.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 4.14. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).
- 4.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).
- 4.16. **Стороны договорились:**
- 4.16.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:
- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
 - другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

- Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению в соответствии со ст.128 ТК
- 4.16.2. Предоставлять возможность сотрудникам образовательного учреждения для участия в спартакиадах, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Стороны договорились:

- 5.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом: (в соответствии с п. 3.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 гг.,)
 - Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера;
 - Положение о выплатах стимулирующего характера;
 - Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ "Детский сад № 21 «Чебурашка»;
 - Положение о платных образовательных услугах;
- 5.1.2. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК)
- 5.1.3. Ежегодно согласовывать штатное расписание с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 5.1.4. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности.
- 5.1.5. Регулярность выплат стимулирующего характера может осуществляться как ежемесячно, так и ежеквартально, ежегодно, разово (по факту) и оговариваются критериями оценки эффективности труда сотрудников МБДОУ.
- 5.1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК), установленного региональным Соглашением Свердловской области.
- 5.1.7. Изменение оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссии), при присвоении почетного звания (со дня присвоения, при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).
- 5.1.8. Ответственность за правильность и своевременность определения размеров заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка».
- 5.1.9. При совмещении профессий(должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минималь-

- ная заработная плата в субъекте Российской Федерации п.3.2.4. областное Соглашение)
- 5.1.10. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (статья 151 ТК РФ) в пределах фонда оплаты труда. (областное Соглашение п. 3.2.5)
- 5.1.11. Районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, не включаются в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (постановление Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П)
- 5.1.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста (п.3.5.1. областное Соглашение)
- 5.1.13. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:
- в случае длительной нетрудоспособности (более 4 х месяцев);
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям
 - окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
 - в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
 - в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения
- 5.1.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогического работника на прохождение аттестации в установленном порядке за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории (п.3.5.2. областное Соглашение)
- 5.1.15. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней ат-

тестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

- 5.1.16. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей (Приложение № 5 областного Соглашения), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории. (п.3.5.3. областное Соглашение)
- 5.1.17. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях: нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска; если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.
- 5.1.18. Администрация вправе накладывать на работника дисциплинарные взыскания в соответствии с ТК РФ.
- 5.1.19. При наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) меры поощрительного характера к нему не применяются в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения срока может снять взыскание по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству профсоюзной организации.
- 5.1.20. Осуществлять премирование работников (ст.191 ТК), отличившихся в трудовой и общественной деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом при награждении Правительственными наградами:
- Знаком «Почетный работник образования», Грамотами Министерства образования России - до 2 -х минимальных размеров оплаты труда;
 - Грамотой губернатора области, Законодательного собрания, Министерства образования Свердловской области, Почетной грамотой ЦК профсоюза – до 2-х минимальных размеров оплаты труда;
 - Грамотами главы городского округа, главы администрации ГО, Территориальной организации профсоюза – до 1-го размера оплаты труда;
 - Грамотой Управления образования, объединенной профсоюзной организации работников образования – до 1-го размера оплаты труда.

5.2. Работодатель обязуется:

- 5.2.1. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

- 5.2.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).
- 5.2.3. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.
- 5.2.4. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.
- 5.2.5. Производить доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работу с вредными условиями труда.
- 5.2.6. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца в следующие дни:
- заработная плата за 1-ю половину месяца - 25 числа каждого месяца;
 - заработная плата за 2-ю половину месяца -10 числа следующего месяца;
- 5.2.7. Заработная плата работника перечисляется на указанный им лицевой счет или дебетовую карту в банке.
- 5.2.8. Работодатель и его представители, допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом.
- 5.2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый день просрочки в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время в расчете на каждого работника ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 5.2.10. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.
- 5.2.11. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.3. Профком обязуется:

- 5.3.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.
- 5.3.2. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда
- 5.3.3. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза в защиту прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

6.1. Стороны обязуются:

- 6.1.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение об охране труда. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.
- 6.1.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и составу профкома или коллектива работников и создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

- 6.1.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.2. Работодатель обязуется:**
- 6.2.2. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда. Разрабатывать и утверждать Правила и инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 6.2.3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.
- 6.2.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.2.5. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год,
- 6.2.6. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
- 6.2.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
- 6.2.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).
- 6.2.9. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счет средств работодателя.
- 6.2.10. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальную оценку условий труда на рабочем месте проводить не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.
- 6.2.11. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда следующие компенсации:
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно.
 - доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.
- 6.2.12. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.
- 6.2.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.
- 6.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

- 6.2.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.
- 6.2.16. Устанавливать доплату в размере 10 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику МБДОУ, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 5 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда.
- 6.2.17. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контролем за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника
- 6.2.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.2.19. 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
- 6.2.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда на производстве. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.2.21. Учитывать режим охраны труда педагогов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.
- 6.2.22. Проводить информационно-образовательную кампанию, с целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей которая включает:
- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
 - включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.
- 6.2.23. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.
- 6.2.24. Признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу
- 6.2.25. Консультировать и мотивировать сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Предоставлять работникам информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.
- 6.2.26. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками:
- создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.
 - обеспечить соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством

- 6.2.27. Оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:
- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
 - оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
 - помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

6.3. Профком обязуется:

- 6.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в соответствии с законодательством по охране труда.
- 6.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.
- 6.3.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.
- 6.3.4. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

6.4. Работники обязуются:

- 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.4.2. 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.
- 6.4.3. 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.
- 6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя об 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 заболевания (отравления)
- 6.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при наличии необходимых средств индивидуальной и коллективной защиты для устранения выявленных нарушений.

Раздел 7. Социальные гарантии.

7.1. Стороны договорились:

- 7.1.1. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения мест в детских школьных учреждениях.
- 7.1.2. Оказывать материальную помощь из стимулирующего фонда:
- в связи со смертью близких родственников;
 - в связи со стихийными бедствиями, кражами.
- 7.1.3. Выплачивать денежное вознаграждение работникам учреждения в качестве пенсии при достижении 50,55 и далее через каждые 5 лет по ходатайству пенсионного комитета.
- 7.1.4. Оказывать материальную помощь по ходатайству профсоюзной организации:
- при уходе на пенсию

- при продолжительной болезни, дорогостоящем платном лечении, проведении операции (при наличии соответствующих документов)
- 7.1.5. Предоставлять работнику по его заявлению и ходатайству профсоюзного комитета дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск в случаях:
 - свадьбы детей до 5 дней;
 - родителям первоклассника 1 сентября (другое число начала учебного года);
 - при переезде на новое место жительства – до 5 дней;
 - на юбилей – до 2 дней;
 - для проводов сына, мужа на срочную службу в ряды вооруженных сил РФ – до 5 дней.
- 7.1.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению (ст.262 ТК)
- 7.1.7. В случае участия работников в российских, областных, городских конкурсах, спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия с сохранением среднего заработка.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации. Льготы и гарантии членам профсоюза.

8.1. Стороны договорились:

- 8.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха оказания материальной помощи.
- 8.1.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – члена Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1% заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого Профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.
- 8.1.3. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 8.1.4. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.
- 8.1.5. Члены профкома включаются в состав комиссий ДОУ по аттестации педагогических работников, по специальной оценке, условий труда, по охране труда и другим вопросам.
- 8.1.6. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзов по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 4 части первой статьи 81 ТК РФ;
 - 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);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашениям.

8.1.7. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:
перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;
профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю решение в письменной форме;

в случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;
при недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

8.1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы, представлять их индивидуальные интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии подачи письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю о ежемесячном перечислении 1% от их заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации.

8.10. Работодатель обязуется:

В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

8.10.2. Оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК). Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

8.10.3. 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.

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

- 8.10.5. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.
- 8.10.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.
- 8.10.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы 1% профсоюзных взносов и перечислять их на расчетный счет профкома.
- 8.10.8. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний и т.д. созываемых Профсоюзом
- 8.10.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.
- 8.10.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производить:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
 - принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
 - изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих норм профессиональной этики педагогических работников.
- 8.10.11. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производить расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).
- 8.10.12. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производить:
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).
- 8.10.13. Включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 8.10.14. Выделять средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.
- 8.10.15. Оказывать материальную помощь по ходатайству профкома при наличии средств
- 8.10.16. Предоставлять внеочередной отпуск (не менее 14 дней), изменять график работы работников по ходатайству профсоюзного комитета при выделении путевок для санаторно-курортного лечения.
- 8.10.17. Рассматривать ходатайства профсоюзного комитета на награждение членов профсоюза ведомственными знаками отличия в труде, а также наградами ФНПР, отраслевого профсоюза, областной организации профсоюза.
- 8.10.18. Установить надбавку в размере 10 % размера оклада (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №21 «Чебурашка» (п.7.2.6. областное трехстороннее соглашение)

8.11. Профком обязуется:

- 8.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.11.2. Содействовать реализации областного, городского трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.
- 8.11.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
- 8.11.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 8.11.5. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.
- 8.11.6. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.
- 8.11.7. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях на льготных условиях.

- 8.11.8. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками ДОУ и членами их семей.
- 8.11.9. Ходатайствовать о представлении членов профсоюза на награждение ведомственными знаками отличия в труде, а также к наградам ФНПР, отраслевого профсоюза, областной организации профсоюза.
- 8.11.10. Оказывать бесплатные юридические консультации специалистами вышестоящих профсоюзных органов.
- 8.11.11. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.
- 8.11.12. Оформить профсоюзный уголок и регулярно обновлять информацию.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

- 9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».


Раздел 10. Заключительные положения.

- 10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.
- 10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.
- 10.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.
- 10.5. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК)
- 10.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК)
- 10.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации. (ст. 43 ТК)
- 10.8. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК)


**Коллективный договор
МБДОУ «Детский сад № 21 «Чебурашка»
на 2020-2023 годы**

пронумеровано и прошнуровано в количестве
19 (девятнадцать) листов

заведующая МБДОУ

 / О.П. Литвяк

Председатель ЦПО

 / Склухина В.В.

«08» октября 2020г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402832

Владелец Смирнова Марина Юрьевна

Действителен с 20.01.2025 по 20.01.2026