
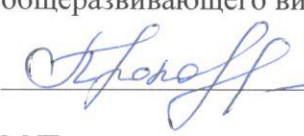


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад №20 общеразвивающего вида»**  
**г.Мончегорска**  
**на 2022-2025 годы**

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
от «22.08.2022» г.  
протокол № 4/

<p>От работодателя: Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №20 общеразвивающего вида»</p> <p> _____ В.С.Нижегородова</p>	<p>От работников: Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №20 общеразвивающего вида»</p> <p> _____ Т.С.Прокофьева</p> <p>М.П.</p>
--	---



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Комитете по труду и занятости населения Мурманской области

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Регистрационный № 124/2022 от «29» 08 2022 г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №20 общеразвивающего вида».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №20 общеразвивающего вида» (далее по тексту Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя заведующего (далее по тексту Работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации (далее по тексту профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее по тексту профком) (ст.40 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.6. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае (п.4 ст.43 ТК РФ):

- изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединения, преобразования) в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения, в течение всего срока проведения ликвидации;
- при смене собственности учреждения договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.42 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст.37, 44 ТК РФ.

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

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

1.12. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

1.15. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;

- настоящий договор устанавливает для работников Учреждения условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не может ухудшать положения работников. 1.16. Работодатель и первичная профсоюзная организация Учреждения доводят текст настоящего договора до сотрудников.

1.17. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, связанных с ними, отношений, обеспечения гарантий социально- трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.2. Стороны согласились, что Работодатель заключает Коллективный договор с профкомом, как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего законодательства в РФ, не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает согласование профкома при следующих мероприятиях:

- установление либо изменение условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения Коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

4) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

9) Осуществляет 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.

10) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

11) Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- сложного материального положения;
- рождения ребенка;
- юбилейных дат работника;
- смерти близких родственников;
- санаторно-курортного лечения;
- на покупку дорогостоящих лекарственных препаратов.

12) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификация, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам Учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.6. Стороны определяют следующие формы управления: согласование, учет мнения, участие в комиссиях, обсуждение, консультация, получение информации от Работодателя по различным вопросам.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им досрочного выхода на пенсию;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения; - график отпусков.

### **III. Трудовые отношения**

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе трудового договора и регулируются ТК РФ и иными актами о труде, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Мурманской области «Об образовании», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется ТК РФ, иными законами и нормативно-правовыми актами, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников (ст.56 ТК РФ).

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, в том числе: объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, компенсации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается с работником на каждый учебный год (период) в случае изменения существенных условий труда, учебной нагрузки, заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в Учреждении. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нём любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

Приём на работу оформляется приказом руководителя, изданным на основании заключённого трудового договора и заявления работника. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

3.5. Трудовой договор заключается с работником на срок, установленный соглашением сторон. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.6. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, территориальным соглашением, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

3.7. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка,

Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72-76 ТК РФ).

3.8. Руководитель Учреждения в срок не менее, чем за два месяца ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.9. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст.ст.72,162 ТК РФ).

3.10. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ: 77; 81 п.п.2,5,6 (а),7,8,10; 84 п.3; 336 п.п.1,2 и иными федеральными законами, производится с учетом мнения профкома.

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

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада) (ст.333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается согласно приказа Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы: - 36 часов в неделю - воспитателям, педагогу-психологу; - 24 часа в неделю – музыкальным руководителям.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

4.3. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с профкомом, настоящим Коллективным договором, иными локальными актами.

4.4. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим и другим работникам, устанавливается Руководителем Учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

4.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при

установлении ее на следующий год, за исключением случаев, указанных в п.8 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином длительном отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам, на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

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

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

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

4.9. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- о просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работникам производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

4.10. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случае, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. В соответствии со статьей 112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней – выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.12. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка

учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия Работника с учетом ограничений и гарантий.

4.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на 1 (один) час (ст.95 ТК РФ).

4.14. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (суббота, воскресенье);
- праздничные нерабочие дни:
- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы; - 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.
- выходные дни, согласно Постановлению Правительства РФ «О переносе выходных дней»;
- отпуска (ст.107 ТК РФ)

4.15. Предоставление ежегодных оплачиваемых и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков (ст.123, 372 ТК РФ), утвержденным Работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников.

4.16. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 66 календарных дней (42 календарных дня согласно Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 и 24 календарных дня для работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям) для следующих педагогических работников:

Воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, заместитель заведующего по УВР, работающих полный рабочий день в дошкольных группах дошкольных образовательных учреждений.

4.17. Для остальных категорий сотрудников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 52 календарных дня (28 календарных дней согласно ст. 115 ТК РФ и 24 календарных дня для работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям).

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

4.19. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях предусмотренных ст.ст.124,125 ТК РФ.

4.20. По соглашению между Работником и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

4.21. При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию Учреждения, ежегодный отпуск предоставляется вне утвержденного графика отпусков.



4.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника и выборного профсоюзного органа. Не использованная в связи с отзывом часть отпуска должна предоставляться по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.23. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, исходя из финансовых возможностей Учреждения (абз.1 ст.126 ТК РФ).

4.24. Ежегодный отпуск переносится 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 предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.25. Педагогическим работникам учреждения в соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определен Уставом Учреждения.

4.26. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ и по результатам специальной оценки условий труда;

б) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, который должен быть в количестве трех календарных дней (ст.101 ТК РФ) в) неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

2) Предоставлять работникам, по их письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.263 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

3) По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.27. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Педагогическим работникам (воспитателям), выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Воспитателям обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

## **V. Оплата труда**

5.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором /ст. 136 ТК РФ/.

- 25 числа текущего месяца – выплата заработной платы за 1 половину месяца;
- 10 числа следующего месяца – выплата заработной платы за 2 половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.2. Начисление и выплату денежных средств Учреждение осуществляет муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия управления образования» (далее по тексту МБУ «ЦБУО») согласно договору о возмездном бухгалтерском обслуживании.

5.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя порядок и условия оплаты труда работников, размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной платы, действующей на территории Мурманской области на основании локального акта Учреждения.

5.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

5.5. Условия оплаты труда, включая размеры оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

5.6. Педагогическим работникам оплата труда устанавливается в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год.

5.7. Тарификация утверждается заведующим Учреждения не позднее 5 сентября текущего года.

5.8. Штатное расписание утверждается заведующим Учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации «действующей» штатной численности работников и включает в себя все должности работников Учреждения.

5.9. При выплате заработной платы работникам МБДОУ работодатель в обязательном порядке извещает в письменной форме (расчетный листок) каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.10. Заработная плата работнику, как правило, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, либо в месте выполнения им работы в кассе МБУ «ЦБУО». Работник должен сообщить в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.11. Оплата труда работников Учреждения производится на основе «Положения об оплате труда работников МБДОУ №5», разработанного в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников.

5.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются согласно Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом.

5.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, за высокое качество, результативность или эффективность выполнения работником трудовых обязанностей осуществляются доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также премии и иные поощрительные выплаты.

5.14. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- повышающих коэффициентов;
- персональных повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад (оклад) работника учреждения устанавливается руководителем и учитывает уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников учреждения, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

5.15. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБДОУ №20 и включает в себя (ст.135 ТК РФ) выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются работникам за труд в особых условиях, по результатам специальной оценки условий труда согласно перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором:

а) младшим воспитателям – 12 % от ставки

- поварам – 8% от ставки;
- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – 35% от ставки;

б) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 146, 148, 317 ТК РФ).

5.16. Работникам Учреждения заработная плата начисляется на основании табеля учета рабочего времени.

В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, размер выплачиваемой работнику денежной компенсации устанавливается в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки (ст.236 ТК РФ).

5.17. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, производится в установленном законодательством порядке.

5.18. В случае организации и проведения профсоюзом на городском уровне забастовки по причине невыполнения или нарушения условий Территориального соглашения, работникам, принимавшим участие в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

5.19. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, исходя из потребностей и с учётом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять в профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Увольнение членов 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), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.4. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по опережающему обучению высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах при наличии финансовых ресурсов. 2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.5. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объёмов работы организации. На педагогических и медицинских работников, учебно-вспомогательного персонала на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения.

3) Организация аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организациях и по ее результатам установление работникам соответствующих должностных окладов.

4) Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение 13 квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5) Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

6.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- применяющие инновационные методы работы;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- сотрудники, имеющие высшее или среднее специальное профессиональное образование, закончившие дошкольное отделение;
- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении.

6.7. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

6.8. Первичная профсоюзная организация Учреждения осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

## **VII. Условия работы. Охрана и безопасность труда**

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 1) Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей.
- 2) Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 3) Проводить специальную оценку условий труда и в письменной форме ознакомить работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.
- 4) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты

на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

5) За счет средств организации обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (ст.221 ТК РФ).

б) Проводить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

7) Проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев с работниками (ст.227-230 ТК РФ).

8) Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда, обязательной социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9) Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

10) Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

11) Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда организации.

12) Обеспечивать за счет средств организации прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями (ст. 213 ТК РФ).

13) Создавать совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда, в состав которой входят представители Работодателя, первичной профсоюзной организации.

14) Оборудовать уголок по охране труда и технике безопасности.

15) Вносить в органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

16) Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, Постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

17) Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

18) Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

19) Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

20) Обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здание, сооружения и на иные объекты учреждения;

21) Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникающих пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

22) Осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции, нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности в дошкольном учреждении.

#### 7.2. Профком:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками организации.

6) Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

### **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.1. В соответствии со статьей 33 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях...» работникам учреждения, а также совместно проживающим с ними неработающим членам их семей (муж, жена, 15 несовершеннолетние дети, а также детям, обучающиеся на очной форме обучения в образовательных учреждениях, до 18 лет) один раз в два года оплачивается в пределах территории Российской Федерации стоимость проезда любым транспортом, в том числе и личным (за исключением такси) к месту отпуска и обратно и провоз багажа весом до 30 кг.

8.2. Оплачивать проездные документы детям сотрудников в случае, если они выехали в отпуск или возвращаются в разные сроки с родителями, при условии льготного отпуска работника.

8.3. Работникам учреждения и членам их семей при наличии денежных средств в учреждении оплачивается стоимость переезда в другую местность (за пределы Мурманской области) к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора (в том числе в случае смерти работника), за исключением расторжения трудового договора за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и провоз багажа из расчета не более 5 (пяти) тысяч на семью, но не выше тарифов, установленных для перевозок железнодорожным транспортом.

При невозможности проезда железнодорожным транспортом, оплата проезда и провоза багажа производится по тарифам воздушного, водного или автотранспорта от ближайшей железнодорожной станции.

8.4. Работникам учреждения, по ходатайству профсоюзной организации и при наличии денежных средств в учреждении, оплачивается стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации для проведения медицинских консультаций или лечения, при наличии медицинского заключения, если соответствующая консультация или лечение не могут быть предоставлены в медицинских учреждениях города.

8.5. Для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (за пределами Мурманской области), работникам учреждения предоставляется внеочередной оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14

календарных дней). При наличии двух или более детей для указанных целей предоставляется один раз для каждого ребенка (статья 322 ТК РФ).

8.6. руководствуясь постановлением администрации города Мончегорска от 17.04.2012 № 492 «О внесении изменений в постановление администрации города Мончегорска от 01.06.2007 № 485 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, финансируемых из средств бюджета городского округа г.Мончегорск с подведомственной территорией, и неработающим членам их семей» (в редакции постановлений администрации города Мончегорска от 21.11.2007 № 1052, от 22.09.2008 № 795, от 14.04.2009 № 279):

8.6.1.Работник может воспользоваться правом на оплату стоимости проезда в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы (денежного содержания, денежного вознаграждения), предоставленным, начиная со второго, четвертого, шестого и т.д. года непрерывной работы в данной организации.

8.7.Педагогическим работникам организации ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере одной тарифной ставки (должностного оклада), но не более 5000 (пяти тысяч) рублей.

Выплата материальной помощи производится по личному заявлению работника и на основании приказа руководителя МБДОУ № 20. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляются.

8.8.Педагогу-молодому специалисту при первом устройстве на работу после окончания среднего или высшего профессионального учебного заведения выплачивается единовременное пособие в размере шести тарифных ставок (должностных окладов), но не более 20 (двадцати тысяч) рублей, при наличии финансовых средств в организации.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляются.

8.9.Педагогу-молодому специалисту в течение первых трех лет работы в образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20 % тарифной ставки (должностного оклада), при наличии финансовых средств в организации. Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

8.10.Работникам образовательной организации, награжденным нагрудным знаком «За личный вклад в развитие системы образования г.Мончегорска», устанавливается ежегодная выплата к Дню воспитателя и всех дошкольных работников в размере 3000 (трех тысяч) рублей, без начисления районного коэффициента и полярных надбавок (за счет средств фонда организации).

8.11.Педагогическим работникам образовательной организации при увольнении, в связи с выходом на пенсию, при условии наличия стажа педагогической работы не менее 25 лет, также в связи с увольнением по состоянию здоровья в связи с утратой трудоспособности выплачивается единовременное пособие в размере до трех тарифных ставок (должностного оклада), но не более 16000 (шестнадцати тысяч) рублей, при наличии финансовых средств в организации.

8.13.При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

8.14.Учреждение вправе в пределах своей компетенции, при наличии средств, принимать меры, расширяющие социальную поддержку работников.

8.15.На основании Закона Мурманской области «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области» от 06.06.2003 № 400-01-ЗМО:



8.15.1. Ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере 40 % должностного оклада, выплата производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя организации.

8.15.2. Ежегодно выплачивается разовая материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 60 % должностного оклада, выплата производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя организации.

8.15.3. Медицинским работникам организации, в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа, устанавливается надбавка в размере 30 % должностного оклада за первые три года работы и 10 % через каждые последующие два года работы, но не более 40 % должностного оклада.

8.16. Выплачивать работникам образовательной организации, пострадавшим в результате пожара, наводнения, иного стихийного бедствия и понесшим материальный ущерб, материальную помощь за счет средств муниципального бюджета.

8.17. В случае смерти близких родственников (отца, матери, детей, бабушки, дедушки, родных братьев, сестер), самого работника по личному заявлению данного работника (а в случае смерти самого работника – по заявлению родственника, при документальном подтверждении родственной связи) выплачивается материальная помощь или оплачиваются фактически понесенные затраты по осуществлению похорон в размере до 5000 (пяти тысяч) за счет средств организации. В исключительном случае при отсутствии финансовых средств у образовательной организации расходы несет муниципальный бюджет.

8.18. Оказывать единовременную материальную помощь работнику, утратившему работоспособность в результате несчастного случая на производстве, возникшего по вине работодателя, в размере 5000 (пяти тысяч) рублей за счет средств бюджета учреждения.

8.19. За высокое качество, результативность или эффективность выполнения работником трудовых обязанностей, по ходатайству первичной профсоюзной организации выплачивать работникам (членам профсоюза) образовательного учреждения при наличии финансовых средств в учреждении, материальную помощь при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в связи с утратой работоспособности, с учетом результатов эффективности и проработавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющим стаж работы:

- 15 лет в размере одного должностного оклада в т.ч. ЛКС;
- 20 и более лет – в размере двух должностных окладов в т.ч. ЛКС, но не более 16000 (шестнадцати тысяч) рублей.

8.20. По представлению первичной профсоюзной организации и руководителя организации поощрять работников за многолетний и добросовестный труд в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65-летием и т.д.) за счет средств организации при наличии финансирования.

8.21. Стороны признают необходимым выполнять ст. 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. От 24.07.2009) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера...», письма Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 03.06.1999 № 20-55-2780/20-3 «О порядке начисления серверных надбавок к заработной плате лицам, работающим по совместительству», согласно которым выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате производится работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству».

## **IX. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

9.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профсоюза, первичной профсоюзной организации Учреждения определяются ТК РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ,

уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, и реализуются с учетом коллективного договора организации.

Работодатель в соответствии с законодательством обязуется соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

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

9.3. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.4. Члены профкома включаются в состав коллегиальных органов управления организацией.

9.5. При наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза – обязаны ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские взносы из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно выдачей банком средств на заработную плату.

9.6. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- перевод на другую работу по медицинским показателям (ст.72 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником, избранным в состав профкома по инициативе Работодателя (ст. ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ); - работа в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. ст. 135,144,147 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности из штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);
- подготовка и переподготовка, повышение квалификации кадров (ст.196 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ);
- разработка и принятие Положения о порядке установления надбавок и доплат стимулирующего характера из фонда материального стимулирования и инновационной поддержки;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- другие вопросы, предусмотренные Коллективным договором.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов на время участия в конференциях, пленумах, собраниях созываемых Профсоюзом.

9.8. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профкома, может быть только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности организации и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностях и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность 19 профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

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

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его, а также соответствующие органы по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на собрании трудового коллектива работников учреждения.

10.3. Рассматривают в трехдневный срок все возникшие в период настоящего договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Дополнения или изменения в действующий коллективный договор вносятся совместным решением работодателя и профсоюзного комитета и утверждаются совместным решением сторон, подписавшим коллективный договор.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

*девятнадцать 19* листа

наименование должности

Заведующий

МАДОУ №20



*Сергеева* (ФИО)  
полностью

подпись *Сергеева*