



От работников:
И.А. Анисимова
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад № 126 «Дружные ребята»
г. Курган
25 марта 2025г.

От работников:
Представитель работников
И.А. Анисимова И.А. Анисимова

25 марта 2025г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Кургана
«Центр развития ребенка – детский сад № 126 «Дружные ребята»
на период с 01.04.2025 г. по 31.03.2028г.

Принят на Общем собрании
трудового коллектива
25 марта 2025г.
Протокол № 5

г. Курган

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Кургана «Центр развития ребенка – детский сад № 126 «Дружные ребята» (далее - МБДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- действующие нормативно-правовые акты Министерства Просвещения РФ, Министерства образования и науки РФ;
- Закон Курганской области от 02 июля 2002 г. № 199 «О регулировании системы социального партнёрства в Курганской области».
- Территориальное отраслевое соглашение между Курганской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Администрацией города Кургана и работодателями на 2024-2027 годы;

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - заведующей МБДОУ Верхотуровой Веры Алексеевны (далее - работодатель);
- работники учреждения (далее - работники), в лице его представителя – Анисимовой Ирины Анатольевны;

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней со дня подписания. Работодатель и представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, в случаях изменения типа государственного или муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без

созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

- 1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом.
- 1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании работников не реже двух раз в год.
- 1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. Структура и содержание коллективного договора.

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учётом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательного выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

2.3. Коллективный договор фиксирует в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

Локальные нормы, установленные в коллективном договоре, не должны ухудшать положение работников МБДОУ по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. Коллективный договор включает следующие разделы:

1 раздел - Общие положения.

2 раздел - Структура и содержание коллективного договора.

3 раздел - Трудовой договор. Условия приёма и высвобождения работников.

4 раздел - Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

5 раздел - Оплата и нормирование труда работников.

6 раздел - Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

7 раздел - Социальные гарантии и льготы.

8 раздел - Охрана труда и здоровья, улучшение условий труда работников

9 раздел - Разрешение трудовых споров.

10 раздел - Гарантии профсоюзной деятельности.

11 раздел - Обязательства профсоюза.

12 раздел - Заключительные положения.

2.5. К Коллективному договору прилагаются:

2.5.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2.5.2. график сменности;

2.5.3. Положение об оплате труда работников;

2.5.4. перечень должностей, дающих право работникам на досрочную трудовую пенсию;

2.5.5. Положение о предоставлении работникам материальной помощи;

2.5.6. Соглашение по охране труда;

2.5.7. перечень должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности;

2.5.8. перечень должностей работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также санитарную одежду;

2.5.9. перечень должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

3. Трудовой договор. Условия приема и высвобождения работников.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.2. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учётом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов: медицинская справка о состоянии здоровья, флюорографическом обследовании, сведения о вакцинации, противодифтерийной иммунизации (ст. ст. 65, 331, 351. ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. При приеме на работу заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допуска к работе.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

3.3.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.3.3. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием образовательной организации, составленным на основе Тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

3.3.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Испытание при приёме на работу устанавливается в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

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

Срочный трудовой договор заключать по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения. При заключении срочного трудового договора необходимо указывать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения.

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

3.3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ осуществлять при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.3.8. При приёме на работу не устанавливать испытания педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет.

3.3.9. Уведомлять профсоюз в письменной форме, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2

части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым считать увольнение 8% и выше от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

3.3.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать:

- семейным - при наличии 2 или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами по профилю деятельности;
- молодые специалисты, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- председатель первичной организации.

3.3.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

3.3.12. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

3.3.13. Выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.3.14. Предоставлять высвобождаемым работникам преимущественное право приема на работу при появлении новых рабочих мест в МБДОУ.

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.3.15. Производить расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.3.16. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.3.17. В случае расторжения трудового договора в день увольнения выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести окончательный расчёт (ст. 84.1 ТК РФ).

3.4. Председатель профсоюза и его заместители, а также работники, избранные в состав городского, областного комитетов профсоюза и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены администрацией МБДОУ без предварительного согласия городского комитета профсоюза.

4. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени конкретного работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (**приложение №1**), годовым графиком сменности (**приложение №2**), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601) (**приложение №2**).

Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и

образовательным программам, сокращения количества групп) определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены.

4.4. Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается не более 36 часов в неделю.

4.5. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы не более 35 часов в неделю.

4.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.7. Продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями в неделю) устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

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

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

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам (воспитателям) возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.14. Педагогическим работникам, руководителю, заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст.124 ТК РФ).

4.17. Отпуск может быть использован с разрывом, разделен на части, перенесен частично или полностью на другой год только с письменного согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.20. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.22. Отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, может предоставляться в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней;
- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет- до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет- до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- председателю профкома– до 3 календарных дней;

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в

соответствии с Положением «О предоставлении педагогическим работникам МБДОУ длительного отпуска сроком до одного года».

4.24. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;
- предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласие) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. Оплата труда работников

5.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовыми договорами в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за 1 половину месяца 24 числа текущего месяца, за 2 половину месяца 9 числа следующего месяца на указанный работником лицевой счет в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный лист, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.4. Фонд оплаты труда на текущий финансовый год формируется в пределах имеющихся средств, в соответствии с утверждённым планом финансово-хозяйственной деятельности.

5.5. Заработная плата работников МБДОУ состоит из тарифных ставок (должностных окладов); повышающих коэффициентов к тарифным ставкам (должностным окладам); выплат стимулирующего характера педагогическим работникам и учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя в соответствии с протоколом решения комиссии, согласованным с председателем профкома.

5.7. Оплата труда работников МБДОУ, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.8. Оплата труда работников образовательной организации, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% от тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.10. Доплаты за работу во вредных условиях труда производятся по результатам специальной оценки условий труда. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, выплачивается в размере от 4 до 12% базового оклада (тарифной ставки) и не может быть изменён в сторону уменьшения при сохранении прежних условий труда до проведения специальной оценки условий труда. Данная выплата работнику осуществляется пропорционально времени, отработанному в особых условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится (ст.33.1; 33.2. городского трёхстороннего соглашения).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается ежемесячно, в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени приказом руководителя работникам МБДОУ, заработная плата которых, с учётом всех выплат стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда.

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.14. В период простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, ст.157 ТК РФ) за работником сохраняется рабочее место. Оплата времени простоя осуществляется:

- по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ);
- время простоя по вине работника не оплачивается.

5.15. В период отмены образовательного процесса для воспитанников в отдельных группах либо в целом по МБДОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации. В эти периоды педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы.

Иные работники, из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации привлекаются для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации с их письменного согласия (ст. ст. 60, 60.2 ТК РФ).

5.16. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.17. Работодатель обязуется своевременно производить тарификацию педагогических работников, ее уточнения в связи с изменением педагогического стажа, образования и квалификации работников их учебной нагрузки, прочих условий, требующих изменения тарификации.

5.18. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

5.19. Оплату отпуска производят сотрудникам не позднее, чем за три дня до начала отпуска

5.20. Индексация заработной платы производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ)

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников согласно графику.

6.2.2. Направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.2.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.2.4. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные

командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.2.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. ст. 173 – 174, ст. 176 ТК РФ.

6.2.6. Содействует работникам, желающим пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

6.3. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующее полученным квалификационным категориям повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3.1. Обеспечивает участие представителя профсоюза в проведении аттестации работников.

6.3.2. Устанавливает прежнюю педагогическую нагрузку и условия оплаты труда, с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года, для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу.

6.3.3. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливать оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев

6.3.4. Не проводит аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников:

- имеющих квалификационные категории;
- проработавших в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременных женщин, женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам (аттестация возможна не ранее, чем через два года после выхода из указанных отпусков).
- лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- отсутствовавших на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием (аттестация возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу).

6.3.5. Определяет с учетом мнения профсоюза необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

6.3.6. При направлении представления в аттестационную комиссию знакомить с его содержанием работника, подлежащего аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не позднее, чем за месяц до проведения аттестации.

6.3.7. Не допускает увольнение работника вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной аттестацией работника, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.3.8. Не допускает увольнение работника вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной аттестацией работника, в период его временной нетрудоспособности и в

период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. ст. 81, 261 ТК РФ).

6.3.9. Не допускать увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, без соблюдения процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.1.3. Устанавливать работникам МБДОУ, дети которых посещают детские сады, родительскую плату в размере 50% от установленной Администрацией города Кургана.

7.1.4. Выплачивать молодым специалистам единовременное подъемное пособие в размере 50 000 рублей за счёт средств бюджета города Кургана, согласно Положению о порядке выплаты единовременного подъемного пособия и его возврата молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях города Кургана.

7.1.5. Реализовывать права на досрочную трудовую пенсию педагогическим работникам, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.07.2002г. №516 (**приложение № 3**).

7.1.6. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.1.7. Организовать в МБДОУ общественное питание (места) для приема пищи.

7.1.8. Выплачивать материальную помощь работникам в соответствии с положением «О предоставлении работникам материальной помощи» (**приложение № 4**).

7.1.9. Совместно с профкомом обеспечивать эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение.

8. Охрана труда и здоровья, улучшение условий труда работников.

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников МБДОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать Соглашение по охране труда (**Приложение № 7**).

8.2.3. Ввести в состав комиссии по охране труда на паритетной основе представителей профсоюза для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (ст. 226 ТК РФ).

8.2.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению

производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

8.2.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.2.8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.2.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения представителя работников.

8.2.10. Обеспечивать проведение в установленном порядке работы по специальной оценке условий труда на рабочих местах (1 раз в 5 лет).

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

8.2.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (**Приложение № 6, 7**).

8.2.13. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (**Приложение № 5**).

8.2.14. Обеспечить работникам гарантии при прохождении диспансеризации в порядке, установленном ст. 185.1 ТК РФ.

8.2.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.2.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт. (Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ, Приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»)

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

8.2.18. По решению комиссии по оздоровлению, созданной на паритетных условиях, ставить на учет работников, нуждающихся в санаторно - курортном лечении и решать вопросы выделения работникам МБДОУ денежных средств на удешевление путевки на санаторно – курортное лечение.

8.2.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2.20. Реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку

8.2.21. Вести учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм)

8.2.22. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких

рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

8.3. Работники обязуются (ст.ст. 215, 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями

9. Разрешение трудовых споров.

- 9.1. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя организации по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесение изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, и с обращением в суд (глава 60 ТК РФ).
- 9.2. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником в сфере социально-трудовых прав и обязанностей (трудовой спор) рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судом (ст. 382 ТК РФ).
- 9.3. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386, 392 ТК РФ).
- 9.4. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам.

- 9.5. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между администрацией образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 398 ТК РФ).
- 9.6. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (статьи 398 – 418 ТК РФ).
- 9.7. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.
- 9.8. В период действия настоящего коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

- 10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 10.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и ст. 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).
- 10.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза и его выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБДОУ, учитывать мнение профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- 10.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 10.3.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзу помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 10.3.5. Предоставлять в бесплатное пользование необходимые для деятельности профсоюза оборудование, средства связи и оргтехники.
- 10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзу.
- 10.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого

работника всвязи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.4. Привлекать представителей профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда.

10.5. Взаимодействие работодателя с профсоюзом осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения профсоюза в порядке, установленном ст. 372 и ст.373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем МБДОУ по вопросам, предусмотренным пунктом 9.6. настоящего коллективного договора, с выборным органом профсоюза после проведения взаимных консультаций.

10.6. С учетом мнения профсоюза производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 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;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

10.7. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по 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).

10.8. По согласованию с профсоюзом производится:

- 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).

10.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа

производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

10.10. Члены профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

10.11. Члены профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

10.12. Члены профсоюза включаются в состав комиссий МБДОУ по:

- специальной оценке рабочих мест,
- охране труда,
- распределению стимулирующих выплат,
- оздоровлению.

10.13. Работодатель за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда производит ежемесячные выплаты председателю профсоюза и его заместителю в размере, установленном Положением о стимулирующих выплатах.

10.14. Работа на выборной должности председателя профкома и в составе профкома признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, выдвижении на ведомственные и государственные награды.

11. Обязательства профсоюза.

11. Профсоюз обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ.

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

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

11.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБДОУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой

должности.

11.9. Принимать участие в аттестации работников МБДОУ на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

11.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профсоюза членских профсоюзных взносов.

11.11. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МБДОУ.

11.13. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

11.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБДОУ.

12. Заключительные положения

12.1. Коллективный договор действует в течение трёх лет и вступает в действие с 01.04.2025г.

12.2. Стороны обязуются осуществлять не реже двух раз в год контроль над выполнением коллективного договора и отчитываются перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.

12.3. Стороны обязуются предоставлять друг другу необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

12.4. Внесение изменений в действующий коллективный договор вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном при его заключении.

12.5. В случае невыполнения коллективного договора работодатель признает право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора (ст. 37 Конституции РФ, ст. 409 ТК РФ).

12.6. Работодатель обязан рассмотреть заявление профсоюза о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзу. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.8. Уведомительная регистрация коллективного договора в органах по труду производится работодателем в семидневный срок со дня его подписания.

12.9. Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ (ст. 401 ТК РФ).

12.10. При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны обязуются избегать конфронтации.