

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №5» города Воткинска Удмуртской Республики

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным
учреждением «Детский сад №5» города Воткинска Удмуртской Республики
и первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5»
города Воткинска Удмуртской Республики
по обеспечению социально-трудовых гарантий работников
на 2024-2027гг.

Проведена уведомительная регистрация

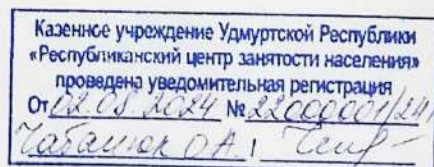
(наименование органа по труду)

Дата

Регистрационный номер

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)



Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
МБДОУ детского сада №5
«16» июля 2024 года.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детским садом №6
Л.Г. Чебкасова
«16» июля 2024г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада №6
И.А. Соколова
«16» июля 2024г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основании следующих документов:

- 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»;
- Республиканское отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027гг.;
- Городское Соглашение между Управлением образования Администрации города Воткинска и Воткинской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Воткинская ГО ПО УР).

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

Первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5» города Воткинска Удмуртской Республики (далее – Профсоюз) – от имени работников.

Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5» города Воткинска Удмуртской Республики, (далее – Работодатель) – от имени работодателя и его представителей.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №5» города Воткинска Удмуртской Республики (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета выступает в качестве полномочного представителя работников образовательной организации при разработке и заключении коллективного договора, ведения переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации педагогических работников, охраны труда и других форм социальной поддержки.

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда работников Учреждения, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

Условие первичной профсоюзной организации Учреждения по данному коллективному договору: ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы на основании письменного заявления работника, не являющегося членом Профсоюз.

Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших Профсоюз на представление их интересов.

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Стороны берут на себя обязательство организации и проведения уведомительной регистрации коллективного договора образовательной организации. При этом Профсоюз доводит текст коллективного договора до членов коллектива Учреждения для его выполнения. Работодатель размещает текст коллективного договора на своем сайте.

1.8. Стороны также договариваются о том, что действие настоящего коллективного договора устанавливает минимальные социальные гарантии работникам Учреждения и не ограничивает права органов местного самоуправления и образовательного учреждения в расширении этих гарантий при наличии собственных средств.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе – совместителей).

1.9. В тех случаях, когда на работника Учреждения в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких Соглашений, действуют наиболее благоприятные для него условия Соглашения, коллективного договора.

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

1.10.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10.3. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по подготовке, заключению и работе по коллективному договору и оформляются как приложения к коллективному договору, которые доводятся Работодателем и Профсоюзом до сведения коллектива Учреждения.

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

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

1.13. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора может осуществляться сторонами непосредственно подписавшими его.

1.15. Стороны обеспечивают право работников Учреждения на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в соответствии с Положением о защите персональных данных работников Учреждения.

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

2. Социальное партнерство.

2.1. В целях развития системы социального партнерства, стороны признают необходимым:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику и способствовать реализации федеральных и республиканских проектов и программ развития образования, республиканских законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования;

- улучшать социально-экономическое положение работников Учреждения, функционирование и развитие учреждения в современных условиях;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

-добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Учреждения;

-обращаться в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании

республиканского, муниципального бюджета в органы исполнительной и законодательной власти Удмуртской Республики, муниципального образования для решения следующих вопросов:

- полного финансирования мероприятий, направленных на охрану труда и пожарную безопасность в Учреждении, аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников Учреждения;
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;
- санаторно-курортное лечение работников Учреждения и их детей.

2.1.2. Заключать коллективный договор в Учреждении.

2.1.3. В соответствии со статьей 8 ТК РФ, принимать совместно локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, относящиеся к деятельности Учреждения:

- 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 смывающими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о распределении стимулирующих надбавок;
- другие локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.1.4. Принимать решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором и рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, план переподготовки кадров (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

2.1.5. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

2.1.6. В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании) способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников образовательных организаций.

2.1.7. Активно участвовать в организации и проведении физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников Учреждения.

2.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

2.2.1. Признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива.

2.2.2. Знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля по его выполнению и по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим коллективным договором.

Своевременно рассматривать обращения, заявления Профсоюза Учреждения и давать (в недельный срок с момента получения) мотивированные ответы о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.2.4. Сотрудничать с выборным органом первичной профсоюзной организации (профком), своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.2.5. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях Учреждения.

2.2.6. Включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления Учреждения. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет Воткинской городской организации Профсоюза образования средств, в размере одного процента их заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

2.2.8. Ежемесячно перечислять на расчетный счет Воткинской городской организации Профсоюза образования денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза, на условиях и в порядке, которые установлены данным коллективным договором, по письменному заявлению последних (п. 1.4. настоящего коллективного договора).

2.2.9. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников Учреждения в соответствии с законодательством.

2.2.10. Руководитель Учреждения не допускает вмешательства в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющую осуществление ими своих уставных задач, и обязуется соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности.

2.2.11. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или иной профсоюзной деятельностью (ст. 374, 376 ТК РФ).

2.2.12. Безвозмездно предоставлять для пользования председателю первичной профсоюзной организации Учреждения оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы (ст. 377 ТК РФ) для проведения заседаний (собраний), места для хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, возможность использовать ресурсы электронной связи (электронная почта и Интернет).

Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу помещения и другие объекты, необходимые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения. Отчислять денежные средства (при возможности) Профсоюзу на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

2.2.13. Работодатель обязуется не препятствовать посещению представителями Воткинской ГО ПО УР Учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач.

2.2.14. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

2.2.15. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

2.2.16. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

2.2.17. В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства создавать примирительную комиссию в срок до 2-х рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных условиях социального партнерства – в срок до 3-х рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402. ТК РФ).

2.2.18. Создавать по письменному предложению представительного органа работников комиссию по трудовым спорам в 10-дневный срок. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществлять Работодателем (глава 60 ТК РФ).

2.3. Работодатель признает следующие гарантии:

2.3.1. Учитывать значимость общественной работы в качестве председателя, в соответствии со ст.377 ТК РФ, предусматривать возможность установления стимулирующих выплат работникам, избранным председателями профсоюзных организаций.

Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда Учреждения, закрепляется в коллективном договоре и устанавливается в соответствии с решением комиссии Учреждения по рассмотрению вопросов о стимулирующих выплатах.

Приказ о создании комиссии по рассмотрению вопросов о стимулирующих выплатах, а также о ее составе издается Работодателем на начало календарного года.

2.3.2. По решению и представлению Воткинской ГО ПО УР предоставлять председателю первичной профсоюзной организации Учреждения отпуск с сохранением заработной платы без привлечения дополнительных средств, в виде отгулов в количестве до 3-х дней.

2.3.3. Совместно с Профсоюзом принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов коллектива Учреждения.

2.3.4. Предоставлять возможность Профсоюзу знакомиться со всеми нормативными актами и распорядительными документами, письмами, рекомендациями и приказами, затрагивающими трудовые социально-экономические и профессиональные интересы работников отрасли, принимаемыми на уровне Учреждения, Управления образования города (ФЗ «О профсоюзах» ст.11, п.3).

2.3.5. Включать представителей профсоюзного комитета Учреждения в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

2.3.6. В Учреждении в рабочее время могут проводиться мероприятия, в которых участвуют члены Профсоюза, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с заведующим комиссиях в интересах коллектива на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным

договором, а также переговоры между Профсоюзом и заведующим Учреждения по подготовке заключения коллективного договора и иных соглашений, подведение их итогов и прочее.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Контролировать соблюдение Работодателем в отношении работников Учреждения требований законодательства о труде, об охране труда, городского территориального отраслевого Соглашения, коллективного договора, и других нормативных актов, действующих в системе образования.

2.4.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в органах государственной и муниципальной власти, в т.ч. в судебных и других правоохранительных органах.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно договорной взнос, установленный коллективным договором на счет профсоюзной организации.

2.4.3. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении трудовых и социально-экономических вопросов.

2.4.4. Выступать в пределах своих полномочий, вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

2.4.5. Доводить до сведения работников Учреждения информацию, предоставляемую Воткинской ГО ПО УР, предоставляемую Центральным Советом Профсоюза, Федерацией Профсоюзов Удмуртской Республики, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Министерством образования и науки Удмуртской Республики, Правительством Удмуртской Республики.

2.4.6. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.4.7. Содействовать эффективной работе Учреждения, а также предотвращению в образовательном учреждении коллективных и индивидуальных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.8. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, УР, настоящим коллективным договором и другими нормативными локальными актами.

Вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.4.9. Осуществлять независимый профсоюзный контроль по соблюдению руководителем Учреждения законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), расторжение с согласия Профсоюза, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, сроков выплаты заработной платы и отпускных.

Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.4.10. Обеспечить общественный контроль по:

- соблюдению в Учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдению норм и правил охраны труда;
- своевременной выплате заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованию средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределению путевок на лечение и отдых;
- соблюдению порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, по своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнению коллективного договора, республиканского Соглашения в Учреждении, Соглашения по охране труда;

- соблюдению установленных социальных гарантий и льгот работникам Учреждения;
- своевременному перечислению средств в пенсионный фонд.

2.4.11. Заслушивать сообщения руководителя Учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, Соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам Учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

2.4.12. Направлять учредителю Учреждения требование о нарушении руководителем учреждения, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

2.4.13. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

2.4.14. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда.

Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

2.4.15. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль по его выполнению;

2.4.16. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, заявлений о безналичном перечислении добровольных взносов с работников, не являющихся членами Профсоюза.

2.4.17. Не менее двух раз в год информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

Обеспечить наличие профсоюзного уголка в Учреждении и его систематическое обновление.

2.4.18. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их трудовых правах, о роли Профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

2.4.19. Совместно с руководителем Учреждения обеспечить правовое просвещение работников (не менее одного раза в учебном году).

2.4.20. Представлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

2.4.21. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

2.4.22. Осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу в Учреждении.

2.4.23. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза.

2.4.24. Содействовать улучшению условий труда и оздоровлению работников.

2.4.25. Сообщать и учитывать мнение Работодателя при планировании мероприятий, организуемых Профсоюзом.

3. Заключение, изменение, прекращение трудового договора с работниками.

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений, соответствующих нормативных правовых актов УР, РФ, городского территориального

отраслевого Соглашения, данного коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов организации. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Учреждения.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его 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 допущения к работе.

3.1.3. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником Учреждения.

3.1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

3.1.6. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям,

указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада работника, доплаты, надбавки);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия труда на рабочем месте.
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.1.7. Наименования должностей и профессий работников учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.8. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений руководствоваться, помимо профстандарта, Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.9. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в Учреждении.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом Учреждения, отраслевым, территориальным Соглашением, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключать на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, сменности работы Учреждения, образовательных программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.2.4. Учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

3.2.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.3. Профсоюз обязуется:

Осуществлять общественный контроль по соблюдению Работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11 мая 2016г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», графиками работы (графики сменности) и иными нормативно-правовыми актами.

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения до окончания учебного года.

4.3. В соответствии с законодательством для педагогических работников Учреждения, работающих на 1 ставку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

4.5. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.6. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 августа 2020 г., регистрационный № 59599), должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

4.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", Федерального закона от 28 декабря 2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам

специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22. 4.8. В дни закрытия Учреждения на ремонтные и другие работы учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению (приказу) руководителя Учреждения с письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

В других случаях - в соответствии с положениями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Педагогические работники Учреждения имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Другим работникам Учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, который установлен федеральными законами.

4.9.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

4.9.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения утверждает не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (учет мотивированного мнения при принятии локальных актов).

4.9.3. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

4.9.4. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.9.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению (приказу) Работодателя только с согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных

женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

4.9.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.9.7. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.9.8. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

4.9.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.9.10. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения.

4.9.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (до 3-х дней). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Руководитель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску:

- председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № – 3 дня;
- работникам, проработавшим в течение учебного года без больничных листов – 2 дня.

4.12. Предоставлять дополнительно оплаченные отпуска в период, согласованный с Руководителем, в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- проводы на службу в армию детей, супруга – 1 день;
- на бракосочетание работника – 2 дня;
- на бракосочетание детей – 1 день;
- смерть родителей, детей, супругов – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 1 день;
- проводы детей на службу в армию – 1 день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 день;

4.13. Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 14.05.2016 г. № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

4.14. Работникам может предоставляться краткосрочный без сохранения заработной платы отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5. Оплата труда.

5.1. Стороны договорились что:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Удмуртской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Положение об оплате труда учреждения является приложением к коллективному договору.

5.1.2. В основе оплаты труда работников учреждения лежит Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики утвержденное Постановлением Правительства УР от 15 июля 2013г. N 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»

5.1.3. Отнесение должностей работников образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.1.4. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 20, 24, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год (Приказ Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014г.), а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

5.1.5. Определения размеров выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью).

5.1.6. Основанием для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

- а) превышение наполняемости групп, исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах в государственных или муниципальных образовательных организациях;
- б) осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ, не более 15%.

5.1.7. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

а) обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячные стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в период отмены (приостановки) для обучающихся деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников.

5.1.8. Стороны пришли к соглашению предусмотреть в перечне выплат стимулирующего характера возможность установления за счет средств бюджета и (или) внебюджета Учреждения выплаты (доплаты) работнику, на которого возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в Учреждении;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете Учреждения с учетом:

а) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

б) выплат стимулирующего характера;

в) выплат компенсационного характера.

5.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников образования (далее – работники образования) определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

5.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в Положении об оплате труда работников.

При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.3. К выплатам компенсационного характера в учреждении относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и УР, локальными нормативными актами Учреждения.

5.3. В пределах выделенного Фонда оплаты труда Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

5.4. Работодатель обязан:

5.4.1. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника обо всех составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4.2. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

5.5. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить 23 и 8 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

5.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.8.1. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.8.2. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.8.3. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования, и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

5.8.4. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, низким температурным режимом, в других случаях, представляющих опасность для

жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

5.8.5. Работник, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.8.6. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.9. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.11. Профсоюзный комитет принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных актов образовательного учреждения, касающихся работников, осуществляет общественный контроль по соблюдению правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

5.12. Руководитель при наличии фонда оплаты труда предусматривает возможность:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории не более трех лет до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.12.1. Работодатель и Профсоюз с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривает возможность включения в Положение об оплате труда стимулирование их деятельности в течение первых трех лет педагогической работы.

5.12.2. Работодатель и Профсоюз предусматривает возможность включения в Положение об оплате труда установление доплат за увеличение объема работ педагогическим работникам в случае превышения наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета площади на одного воспитанника согласно требованиям СанПиН.

5.12.3. Совместным решением Работодателя и выборного профсоюзного органа Учреждения средства, при условии экономии фонда заработной платы (премиального фонда) направлять на премии и социальную поддержку (материальную помощь) педагогических работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Стороны договорились о том, что необходимо:

6.1.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

6.1.2. Совместно с Профсоюзом обеспечить в учреждении создание комиссии по охране труда из равного количества представителей Работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно - общественный контроль.

6.1.3. Ежегодно планировать проведение мероприятий по улучшению условий труда с реальными источниками и объемами финансирования.

6.1.4. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом Учреждения контроль по состоянию условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда в рамках организации и проведением административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

6.1.5. Содействовать проведению в Учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с нормами Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профсоюзом, с последующей сертификацией.

6.1.6. Содействовать прохождению бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, входящими в списки работников, подлежащих медосмотрам, согласованные с органами Роспотребнадзора, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Не прохождение медицинского осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

6.1.7. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с воспитанниками.

6.1.8. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать Воткинскую ГО ПО УР, обеспечивать участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.1.9. Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.1.10. Содействовать обеспечению учреждения нормативными и справочными материалами по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Работодателя.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль по созданию условий, выполнением Соглашения по охране труда. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля по организации охраны труда в учреждении. В случае выявления или нарушения прав работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.2. Предоставлять Профсоюзу для общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

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

6.2.4. Координировать и контролировать деятельность по охране труда в учреждении, заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии

с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

6.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

6.2.8. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.2.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 230, 230.1 ТК РФ).

6.2.10. Обязуется, что если на момент заключения трудового договора с работником Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда в установленном порядке и соответственно не установлен класс условий труда, в этом случае:

а) сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регулирующими правоотношения в сфере трудового права, которыми установлены продолжительность рабочего времени и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) повышенный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с отраслевыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Установленные в этом случае сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск и повышенный размер оплаты труда действуют до получения результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке.

Компенсации работникам, занятым на вновь организованных рабочих местах, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проведенной после ввода их в эксплуатацию.

6.2.11. Содействовать обеспечению работников сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.2.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

6.2.13. Приостанавливать частично или полностью образовательный процесс при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работающих в связи с низким температурным режимом в групповых помещениях, спальнях, музыкальных и спортивных залах (ниже 16°) до полного устранения причины.

6.2.14. Не считать нарушением трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ при не обеспечении работодателем правил охраны труда и техники безопасности, а также в случае возникновения угрозы жизни и здоровью работающих.

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

6.2.16. Осуществлять оснащение спортивных залов и других помещений необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи, выделять оборудование, подготовку персонала.

6.2.17. Обеспечивать контроль по утилизации люминесцентных ламп.

6.2.18. Оборудовать санитарно-бытовые помещения для работы и отдыха сотрудников (ст.22, 223 ТК РФ). Создавать условия для питания сотрудников (места для приема пищи).

- 6.2.19. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда.
- 6.2.20. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 2 часа рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.
- 6.3. Профсоюз обязуется:
- 6.3.1. Осуществлять в рамках действующего законодательства РФ защиту прав и интересов членов Профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
- 6.3.2. Систематически обсуждать на заседаниях профсоюзного комитета Учреждения работу администрации учреждения по обеспечению ими прав работников на охрану труда.
- 6.3.3. Совместно с Работодателем с целью создания безопасных условий труда для воспитанников и работающих осуществляет предварительную приемку Учреждения к началу нового учебного года.
- 6.3.4. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета Учреждения, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля по осуществлению охраны труда, пожарной и экологической безопасности.
- 6.3.5. Совместно с Работодателем осуществлять выполнение Соглашения по охране труда в учреждении и проведение административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности. Осуществлять контроль за проведением в Учреждении обучения и инструктажа по охране труда с работниками в соответствии с порядком обучения по охране труда и проверке знаний и требований охраны труда работников организаций, утвержденных Постановлением Минтруда и Минобразования России от 13.01.2003г. № 1/29.
- 6.3.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для работников учреждения.

7. Социальные льготы и гарантии.

- 7.1. Работодатель может в рамках имеющихся полномочий за счет средств муниципального образования:
- 7.1.1. Принимать меры социальной поддержки и обеспечения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и городским территориальным отраслевым Соглашением, льгот и гарантий.
- 7.1.2. Выделять средства для установления дополнительных льгот молодым специалистам в первые годы работы после окончания профессиональных организаций и образовательных организаций высшего образования, помимо единовременных денежных выплат, предусмотренных законодательством Удмуртской Республики.
- 7.1.3. Предусматривать меры материального поощрения для победителей конкурсов профессионального мастерства всех уровней.
- 7.1.4. Планировать затраты и осуществлять оплату труда работников, привлекаемых в состав экспертных групп и аттестационных комиссий.
- 7.1.5. Выделять средства в пределах фонда оплаты труда для выплаты работникам единовременного материального вознаграждения при предоставлении очередного отпуска и в честь профессиональных праздников.
- 7.1.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Учреждения, выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.
- 7.1.7. Оказывать по возможности содействие в решении жилищных и других социально - бытовых вопросов.
- 7.2. В целях социальной защиты работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда, работодатель обязуется:
- 7.2.1. Выделять средства на премирование работников и руководителей учреждения, проработавших в одном учреждении 25, 30, 35, 40 лет в размере до 50 % должностного оклада единовременно.
- 7.2.2. Производить разовые выплаты работникам, достигшим пенсионного возраста, а также в связи с юбилейными датами (50 - 55 лет у женщин; 60 - 70 лет для мужчин) в размере до должностного оклада.
- 7.2.3. При уходе на пенсию оказывать единовременную материальную помощь в размере до двух среднемесячных заработных плат.

7.2.4. При ликвидации Учреждения, а также при его реорганизации не допускать массового высвобождения работающих работников.

7.2.5. Работникам Учреждения обеспечивать прохождение за счет средств Учредителя медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

7.2.6. В соответствии со ст.187 ТК РФ при направлении Работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

Направление на обучение производится по письменному приказу (распоряжению) Работодателя.

7.2.7. При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

7.2.8 При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, являющимся близкими родственниками участников СВО, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

7.2.9. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7.2.10. На основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для педагогических работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций, имеющих определенные достижения, настоящим Соглашением предусматривается возможность упрощенной процедуры аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия.

Аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой категории.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Осуществлять общественный контроль по предоставлению работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.3.2. Применять повышенный уровень мер социальной поддержки в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации, распространяющийся только на членов Профсоюза работников Учреждения. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза согласно смете доходов и расходов профсоюзного бюджета Учреждения:

- в связи с тяжелым и длительным заболеванием, требующим дорогостоящего лечения - 50 % стоимости, но не более 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка - 1000 рублей;
- в связи с дорогостоящим лечением зубов - 50 % стоимости, но не более 1000 рублей;
- в связи с протезированием зубов - не более 3000 рублей;
- в связи с оздоровительным отдыхом в санатории, профилактории 1 раз в 3 года – 4000 рублей;
- в связи с похоронами близкого родственника (родители, дети) - 1000 рублей;
- в связи с похоронами члена Профсоюза (выдается председателю профсоюзного комитета) - 1000 рублей;
- в связи с отдыхом ребенка в пришкольном лагере - 500 рублей;
- в связи с отдыхом ребенка в загородном лагере (если не было возврата из республиканского бюджета) - 1000 рублей;
- в связи с подготовкой первоклассника к школе - 500 рублей;
- в связи с подготовкой выпускника 11 класса к выпускному вечеру - 1000 рублей;
- в связи с проводами сына в армию - 1000 рублей;
- в связи с бракосочетанием - 1000 рублей;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (несчастный случай, иные исключительные обстоятельства) - 3000 рублей.
- выделять средства из фонда профсоюзных взносов на выплату единовременной материальной помощи членам Профсоюза при исполнении работнику 50, 55 лет (женщины), 50, 60 лет (мужчины);
- оказывать материальную помощь из фонда профсоюзных взносов работникам учреждений пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.);
- выделять средства из фонда профсоюзных взносов на приобретение новогодних подарков, подарков первоклассникам;

8. Контроль и ответственность сторон по выполнению коллективного договора.

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

8.1.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля по выполнению условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

8.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

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

8.1.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за 1 месяц до окончания срока действия данного коллективного договора.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

8.2.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников Учреждения.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля по выполнению действия коллективного договора.

8.3.2. Проинформировать учредителя Учреждения, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.3.3. Потребовать от учредителя Учреждения применить к руководителю Учреждения дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ).