



От работодателя
Заведующий МБДОУ № 256
И.И.Евдокименко
«07» февраля 2020 г.

От работников
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ № 256
Донцова = С.А.Донцова
«07» февраля 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города
Ростова-на-Дону
«Детский сад №256»
на 2020 – 2023 год (ы)

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 13667/20-1107 26.06.2020
Заместитель министра

_____ А.А. Харахашян

г.Ростов-на-Дону
2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

- I. Общие положения
- II. Участие работников и профкома в управлении организацией.
- III. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
- IV. Профессиональная подготовка. Переподготовка и повышение квалификации.
- V. Рабочее время и время отдыха.
- VI. Оплата и нормирование труда.
- VII. Социальные гарантии и льготы.
- VIII. Охрана труда и здоровья.
- IX. Гарантии профсоюзной деятельности.
- X. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.
- XI. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ

- 1. Положение о правилах внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 256.
- 2. Форма расчетного листка.
- 3. Соглашение по охране труда. План финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ № 256. Расшифровка ПФХД. Расчет доходов.
- 4. Штатное расписание МБДОУ № 256.
- 5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 7. Положение по охране труда.
- 8. Положение об оплате труда работников МБДОУ № 256.
- 9. Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам МБДОУ № 256.
- 10. Положение об установлении выплат стимулирующего характера МБДОУ № 256.
- 11. Положение об оказании материальной помощи МБДОУ № 256.
- 12. Положение о премировании работников МБДОУ № 256.
- 13. Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ № 256.
- 14. Положение о работе тарификационной комиссии МБДОУ № 256.
- 15. Программа социальной защиты кадров МБДОУ № 256.
- 16. Организация работы по охране труда.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ № 256 и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей. **(ст.40 ТК РФ)**

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 гг.
- Отраслевое соглашение заключённое между Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017 (на 2018-2020 гг.)
- Постановление Администрации города Ростова-на-Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону».

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

Сторонами Коллективного договора являются (ст.29 ТК РФ):

-работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации МБДОУ №256 **Евдокименко Ирины Ивановны** (далее – работодатель);

-работники образовательной организации в лице их представителя, первичной профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ №256 – **Донцовой Светланы Александровны** (далее выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3.1. Выборным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа работников, является профсоюзный комитет (далее - Профком).

1.3.2. Председатель профкома (или председатель первичной профсоюзной организации) является руководителем Профсоюза, имеющим право действовать от его имени без доверенности.

1.3.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.3.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.3.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (**ст.43 ТК РФ**).

1.3.6. Работодатель обязан ознакомить *под роспись* с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.3.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.3.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.9. При смене формы собственности образовательной организации 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.

1.3.10. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (**ст.43 ТК РФ**)

1.3.11. 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 (конференции) работников в установленном законом порядке (**ст. 44 ТК РФ**). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать

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

1.3.12. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.3.13. Стороны Коллективного договора МБДОУ № 256 обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.3.14. Локальные нормативные акты МБДОУ №256, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ №256;
- Соглашение по охране труда в МБДОУ №256;
- Положение об организации работы по охране труда в МБДОУ №256;
- Положение о проведении специальной оценки условий труда в МБДОУ №256;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в МБДОУ №256;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в МБДОУ №256;
- Положение об оплате труда работников МБДОУ №256;
- Положение о комиссии по тарификации работников МБДОУ №256;
- Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам МБДОУ №256
- Положение об установлении выплат стимулирующего работникам МБДОУ № 256
- Положение о выплате материальной помощи работникам МБДОУ №256
- Положение об установлении премиальных выплат работникам МБДОУ №256
- Положение об установлении повышающего коэффициента работникам МБДОУ №256.

1.3.15. Настоящий Коллективный договор распространяется на взаимоотношения, возникшие с 06.05.2020 г.

1.3.16. Настоящий договор заключается сроком на 3 года (*ч.1.ст.43 ТК РФ*) и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.4. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.4.1. Работодатель обязуется:

1.4.2. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- информировать Профсоюз о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;
- знакомить работников *под роспись* с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.4.3.Обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества.

1.4.4.Добиваться успешной деятельности ДООУ, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих.

1.4.5. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательной программы.

1.4.6. Добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности.

1.4.7. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

1.4.8. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

1.5. Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:

1.5.1. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами.

1.5.2. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка.

1.5.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (*см. 29 ТК*).

1.5.4. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

1.5.5. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

1.5.6. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (*см. 41 ТК*).

1.5.7. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

1.5.8. Выражать мотивированное (либо согласование) мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

1.5.9. В период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

1.5.10. Содействовать эффективной работе организации, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами;

1.5.11. Способствовать росту квалификации работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;

1.5.12. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего Коллективного договора.

1.6.Работники обязуются:

- 1.6.1. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- 1.6.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- 1.6.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 1.6.4. Выполнять установленные нормы труда;
- 1.6.5. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- 1.6.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 1.6.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- 1.6.8. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.
- 1.6.9. Не совершать действий влекущих за собой причинения ущерба МБДОУ № 256, его имуществу и финансам.
- 1.6.10. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу учреждения, угрозы жизни и здоровья детей и работников, немедленно сообщить о случившемся администрации.
- 1.6.11. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 1.6.12. Работник несёт материальную ответственность за причинённый ущерб учреждению, работодателю (*см.ст.238-248 ТК РФ*).
- 1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.
- 1.9 Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду Министерства труда и социального развития Ростовской области. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.
- 1.10. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим Коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.
- 1.11. Администрация и профсоюзный комитет в равной степени заинтересованы в экономической стабильности учреждения и его дальнейшего

развития на основе эффективного применения Закона РФ «Об образовании» в интересах, как учреждения, так и отдельных членов коллектива. **(ст.40 ТК РФ)**

II.УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

2.Стороны обязуются:

2.1. Проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанными с ними экономическими вопросами работников МБДОУ № 256 по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.Выявлять и регулировать интересы работников МБДОУ № 256.

2.3.Соблюдать этический кодекс педагогов МБДОУ № 256.

2.1.Работодатель обязуется:

2.1.2.Учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и Коллективным договором;

2.1.3.Предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

2.1.4.Обсуждать с профкомом вопросы о работе МБДОУ № 256, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;

2.1.5. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома **(ст. 82 ТК)**;

2.1.6.Способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;

2.1.7.Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;

2.1.8.Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.2.Профком обязуется:

2.2.1. Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни МБДОУ № 256.

III .ГАРАКТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3. Стороны договорились, что:

3.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ (ст.57 ТК РФ).

3.2 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.1.Работодатель обязуется:

3.1.1. Заключать трудовой договор с работником **в письменной форме в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

3.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников *под роспись* с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ № 256, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника *под роспись* с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

3.1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в **ст.ст. 70, 207 и 289 ТК РФ**.

3.1.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в **ст. 57 ТК РФ**. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

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

3.1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.1.9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных **ст. 59 ТК РФ**.

3.1.10. По соглашению сторон условие об испытании должно быть указано в **трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ)**.

3.1.11. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно

прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

3.1.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только *по письменному соглашению* сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных **ч.2 и ч.3 ст. ст.72.2 и 74 ТК РФ**.

3.1.14. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях предусмотренных **ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ**, возможен только при наличии *письменного согласия работника*, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.1.15. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации *в письменной форме* не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии *с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ*, при массовых увольнениях работников – так же соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

3.1.16. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в **ст. 179 ТК РФ** при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); ФЗ № 352 от 03.10.2018
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- семейным-при наличие двух и 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, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечие или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- члены выборного органа;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего

и профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

3.1.18. *Расторжение трудового договора* в соответствии с **п. 2, 3 и 5 ч.ст. 81 ТК РФ** с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структур образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (**ч. 3 ст. 81 ТК РФ**).

3.1.21. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, его приложениями, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим в МБДОУ № 256 и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

IV . ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

4.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (**ст. 197 ТК РФ**);

4.3.Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (*ст. 196 ТК РФ*);

4.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном *ст. 372* настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.5.Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ № 256 (*ст. 196 ТК РФ*);

4.6.В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (*ст. 249 ТК РФ*).

4.1.Работодатель обязан:

4.1.1.Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (*ст. ст.197, 173, 174, 175 ТК РФ*);

4.1.2.Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

4.1.3.В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году, в рамках бюджетного финансирования;

4.1.4. По желанию работника, выраженному в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (*ст. 177 ТК РФ*);

4.1.5.Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям размеров должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.1.6.Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

4.1.7.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ № 256 определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ № 256.

4.2.Профсоюз осуществляет:

4.2.1.Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников;

4.2.2.Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

V.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а так же соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ № 256 определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 91, 94, 96,97, 100,189 ТК РФ*), утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на собрании работников, учебным расписанием, графиком работы сотрудников МБДОУ № 256, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагогов, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ № 256 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3.Для педагогических работников МБДОУ № 256 устанавливает продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения (приказ Министерства образования и науки РФ от 22

декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.4. В МБДОУ № 256 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.5. Руководитель должен ознакомить педагогических работников *под роспись*:
- с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска;

- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (**ст. 103 ТК РФ**).

5.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ДОУ, осуществлять 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.

5.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая указанного в п. 5.6. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их *письменного согласия*. Работодатель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной трудовой отпуск.

5.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях.

5.9. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье), устанавливается для работников **правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами**. Общим выходным днем является воскресенье (**ст. 110, 111 ТК РФ**).

5.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со **ст. 99 ТК РФ** только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не

допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

5.11. Рабочее время педагога определяется выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на него в соответствии с правилами ***внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.***

5.12. Периоды временной приостановки работы учреждения по техническим причинам (отключение электроэнергии, водоснабжения) являются для педагогов рабочим временем, а учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБДОУ № 256 может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на ***1 час*** с сохранением заработной платы (***ст. 59 ТК***).

5.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их *письменного согласия* в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБДОУ № 256.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ***ч. 3 ст.113 ТК РФ***.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается *с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации*. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится *по письменному распоряжению работодателя*.

5.15. Привлечение работников МБДОУ № 256 к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только *по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой* и с соблюдением ***ст.ст. 60,97 и 99 ТК РФ***.

5.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется *правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 256*. Для воспитателей, младших воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

5.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.18. В соответствии со **ст. 115 ТК РФ** и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 предоставлять ежегодный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня: воспитателям, старшему воспитателю; 56 календарных дней: учителю-логопеду, педагогу-психологу воспитателям логопедических групп, музыкальному руководителю, работающему в группах для обучающихся дошкольного возраста с ОВЗ (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466). В соответствии со **ст. 122 ТК РФ** предоставлять оплачиваемый отпуск за *первый год* работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в МБДОУ № 256; производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно **ст. 120 ТК РФ**.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем *в двойном размере* в порядке, предусмотренном (**ст. 53 ТК РФ**). По желанию работа ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть *письменно извещен* не позднее, чем за две недели до его начала.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (**ст. 125 ТК РФ**).

5.20. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (**ст. 116 ТК РФ**) работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на *дополнительный отпуск* и сокращенный рабочий день в соответствии с законодательством (Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день») в соответствии со **ст. 117 ТК РФ**, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска по результат специальной оценки условий труда (повару, машинисту по стирке белья) - за работу с вредными условиями труда 7 дней.

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

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за 2 недели.

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 42 - 56 календарных дней. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (*ст. 121 ТК РФ*).

5.25. Стороны договорились о предоставлении работникам МБДОУ № 256 **дополнительного оплачиваемого отпуска** в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения ребенка - 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дней;
- похорон близких родственников - 3 календарных дней;
- членам профсоюза участвовавшим в коллективных действиях: митингах, демонстрациях - 1 календарный день.

5.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со *ст. 139 ТК РФ*.

5.27. **Отпуска без сохранения заработной платы** предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*подпункт 4 п. 5; ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ*).

5.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.1.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных *ст. 372 ТК РФ*.

5.1.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплату труда работникам МБДОУ № 256 производить в соответствии с Постановлением Администрации города Ростова - на- Дону № 705 от 11.08.2015 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Ростова -на Дону» и действующего законодательства.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

6.3. Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа текущего месяца, соотношения частей заработной платы 40% и 60% (*ст. 136 ТК РФ*). Начисление заработной платы производится на личные магнитные карточки работников через Газпромбанк.

Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры окладов и т.д. определяются Положением об оплате труда в соответствии с законодательством РФ, нормативными и правовыми актами Ростовской области и муниципального образования (ст. 144 ТК РФ).

6.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (*см. 136 ТК РФ*).

6.5. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается локальными нормативными актами: Положениями «Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 256», «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», определяемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором в соответствии со ст. 159 ТК РФ.

6.5. Проводить ежегодную *тарификацию* педагогических работников в срок не позднее 1 сентября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя выборного профсоюзного органа.

6.6. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации *под роспись* с указанием даты ознакомления.

6.7. Должностные оклады, ставки заработной платы работникам МБДОУ № 256 устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

6.8. Извещать каждого работника через *расчетные листки*, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (*см. 136 ТК РФ*).

6.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (*см. 136 ТК РФ*).

6.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего характера.

6.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

6.13. 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 средней заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.14. *Почасовая оплата* труда педагогических работников МБДОУ № 256 применяется к оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

6.15. В случаях *переработки рабочего времени* воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ.

6.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается *денежная компенсация* в размере не ниже 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно. Работодателем выплачивается *денежная компенсация* в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (**ст.236 ТК РФ**).

6.17. 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;

6.18. Педагогическим работникам МБДОУ № 256 устанавливается *надбавка за результативность и качество работы* по организации образовательного процесса на основании Положения МБДОУ № 256 с учётом мнения выборного профсоюзного органа, в соответствии с критериями оценки за результативности и качество работы педагогических работников МБДОУ № 256 при наличии средств финансирования.

6.19. Младшим воспитателям МБДОУ № 256, обеспечивающим создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми оказание услуг по присмотру и за детьми устанавливается надбавка за результативность и качество работ на основании положения МБДОУ с показателями и критериями *с учётом мнения выборного профсоюзного органа*, при наличии средств финансирования.

6.20. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (**ст. 133 ТК РФ**).

6.21. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат *стимулирующего характера* реализовывать через следующие пункты Коллективного договора:

6.21.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ определить 20 % из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

6.21.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ определить 20% из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера ДОУ.

6.22. Экономия средств *фонда оплаты труда* направляется на *премирование, оказание материальной помощи работникам*, что фиксируется в локально нормативных актах (Положениях) МБДОУ № 256.

6.23. Установить стимулирующие выплаты работникам учреждения: доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство определяются работодателем самостоятельно по согласованию **с профсоюзным комитетом**. Размеры и условия их выплат определяются Положением об оплате труда (**ст. 191 ТК РФ**):

- работникам, награжденным ведомственными знаками отличия «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования», почетными грамотами Министерства образования;
- доплаты в размере 30% ставки (**должностного оклада**) работникам избранным, не освобожденным председателям профсоюзного комитета за организацию правового обучения работников учреждения по результатам деятельности за год;
- уполномоченному по охране труда в размере 10 % ставки (должностного оклада).

6.24. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.25. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости возрастных групп. За *фактическое превышение количества воспитанников в группе* устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (**ст. 151 ТК РФ**). При наличии финансирования.

6.26. Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливаются по результатам оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.

- за работу в праздничные дни оплата ведется не менее чем в двойном размере (**ст. 153 ТК РФ**). Работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (**ст. 152, 153 ТК**).

6.27. Каждый работник информирован через расчетные листки, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со **ст. 136 ТК РФ**. Расчетные листки ежемесячно выдаются работникам под роспись в «Журнале регистрации выдачи расчетных листов».

6.28. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (*ст.ст.130,134 ТК*) и Постановлением администрации города Ростова-на-Дону.

6.29. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами *ст. 137 ТК РФ*.

6.30. Профсоюзная организация обязуется:

- Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда, оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;
- Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников учреждения и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников;
- Осуществлять контроль за целевым использованием средств Фонда оплаты труда;
- Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников;
- Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах согласно Положения о комиссии по трудовым спорам;
- Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором;
- Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы;
- Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей *гл.58 ,ст. 370 ТК РФ*.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (*гл. 10, 11 ТК РФ*);
- при переводе на другую работу (*гл. 12 ТК РФ*);
- при расторжении трудового договора (*гл. 13 ТК РФ*);
- по вопросам оплаты труда (*гл. 20-22 ТК РФ*);
- при направлении в служебные командировки (*гл. 24 ТК РФ*);
- при совмещении работы с обучением (*гл. 26 ТК РФ*);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (*гл. 19 ТК РФ*);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (*ст. 84.1 ТК РФ*)
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

7.2.3. Выплачивать единовременное пособие *при выходе работника на пенсию* (55 лет женщины и 60 лет мужчины) и прекращении трудовых отношений в размере до 10 000 рублей за счет средств работодателя.

7.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение 1 года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с *п. 4 ч.5 ст. 47* Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций которым до назначения пенсии по старости осталось менее 1 года.
- в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- в случае возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае длительной нетрудоспособности;

7.2.5. Закреплять наставников за молодыми специалистами в 1 год работы. Выплачивать наставникам доплаты в размере 3% от его оклада;

7.2.6. Оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учетом квалификационной категории.

7.2.7. Способствовать проведению культурно-массовой физкультурно-оздоровительной работы и сохранять средний заработок участникам мероприятий.

7.2.8. Оказывать *при наличии средств экономии учреждения* материальную помощь работникам по утверждённому с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.2.9.Работодатель поощряет премией работников, отработавших календарный год без больничных листов – до 3 дней к отпуску.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1.Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2.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* из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (*см. 226 ТК РФ*).

8.1.3.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. № 580 н.

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

8.1.5.Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

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.

8.1.7.Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.8.Оборудовать и обеспечить работу *уголков по охране труда*. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах (*см.212 ТК РФ*).

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

8.1.10. 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.

8.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*ст. ст. 220, 221 ТК РФ*).

8.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и диспансеризации работников на рабочем месте.

8.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

8.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации *комиссию по охране труда* для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.17. 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 образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

8.1.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, мер по охране труда, выполнением соглашения по охране труда. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.1.20. 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.

8.1.21. **Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется** (в соответствии с ФЗ от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» ст.37):

8.1.22. Соблюдать требования пожарной безопасности, выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.1.23. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду.

8.1.24. Проводить обучение работников мерам пожарной безопасности.

8.1.25. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, не допускать их использование не по назначению.

8.2. Работники обязуются:

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

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

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

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения ДООУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает *по письменному заявлению* ежемесячное безналичное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. 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 31 ТК РФ*), руководитель обеспечивает *по письменному заявлению работника* ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в *размере 1%.* (**ч.6. ст. 377 ТК РФ**).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее 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:

- При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБДОУ № 256, учитывать мнение выборного органа первичной

профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

- Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (**гл.58 ТК РФ**);

- 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»);

- Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации 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;

- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

- Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

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

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном **ст. ст.372, 373 ТК РФ**;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем МБДОУ № 256 по вопросам, предусмотренным **п. 7.1.** настоящего Коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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**);

привлечение к сверхурочным работам (**ст. 99 ТК РФ**);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (**ст. 113 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 МБДОУ № 256, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (*ст.74 ТК РФ*).

9.6.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (*ст. ст. 81, 82, 373 РФ*);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (*ст. ст.81, 82, 373 ТК РФ*);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*ст. ст. 81, 82, 373 ТК РФ*);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБДОУ №256 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 воспитанника (*п.2 ст. 336 ТК РФ*).

9.7.По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст. 101 ТК РФ*);
- представление к присвоению почетных званий (*ст.191 ТК РФ*);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (*ст. 191 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*ст.147 ТК РФ*);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (*ст.154 ТК РФ*);
- распределение учебной нагрузки (*ст.100 ТК РФ*);
- утверждение расписания занятий (*ст. 100 ТК РФ*);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (*ст. ст.135, 144 ТК РФ*);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (*ст. ст.135, 144 ТК РФ*);

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (*ст.ст.192, 193 ТК РФ*);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных *ч. 3 ст.72.2. ТК РФ*;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (*ч.2 ст. 405 ТК РФ*).

9.9.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (*ст.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*).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, 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)*.

9.11. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с *сохранением среднего заработка* на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (*ст. 39 ТК РФ*).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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*).

9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБДОУ № 256 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. 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».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ № 256.

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

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБДОУ № 256, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников ДОУ на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии ДОУ.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МБДОУ № 256.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников МБДОУ № 256.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам, работников МБДОУ № 256.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.Стороны договорились:

11.1.Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2.Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллектива договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3.Разъяснять условия Коллективного договора работникам МБДОУ № 256.

11.4.Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса *(либо на условиях, определенных сторонами)*.

От работодателя:

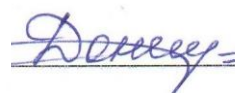
От работников:

Заведующий МБДОУ № 256



И.И.Евдокименко

Председатель ПК МБДОУ № 256

 Донцова С.А.

«07» февраля 2020г.

«07» февраля 2020 г.

Министерство труда и социального развития
Ростовской области

УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад №256»

(полное наименование организации)

реестровый № 15304

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 26.06.2020, регистрационный № 13667/20-1167.
(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахьян