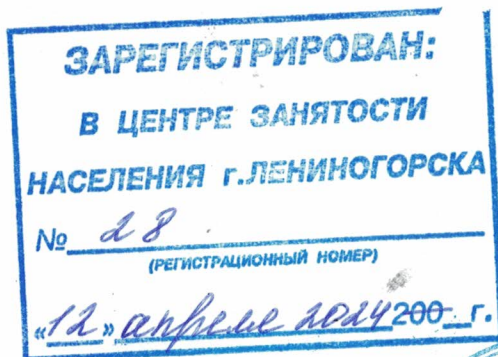


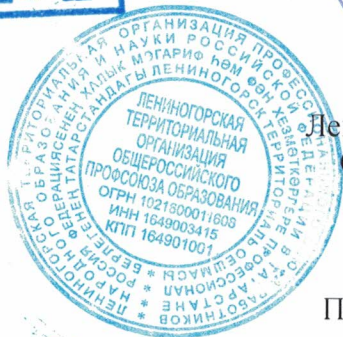
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида №5» г. Лениногорска муниципального  
образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан  
на 2024- 2027годы



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в ГБУ «Центр занятости населения  
города Лениногорска»  
Регистрационный № 28  
от «12» апреля 2024 года

Руководитель ГБУ «Центр занятости  
населения города Лениногорска»  
Миниш Ротваева И.И.  
(Ф.И.О., подпись)



Лениногорская территориальная организация  
Общероссийского Профсоюза образования  
Регистрационный № 28  
от «12» апреля 2024 г.

Председатель Сосунов М.Н. (М.Н. Сосункевич)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
8. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ
9. ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЕ
10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
12. СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ.
13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовании Учреждения «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленингорска муниципального района Татарстан.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;  
нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);  
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);  
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);  
Закон РТ от 22 июля 2013 года № 68-ЗРТ «Об образовании»;

Закон Республики Татарстан от 18 января 1995 г. № 2303-ХII «О профсоюзных организациях»;

Указ Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № VII-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;

Республиканское Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединения работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально – экономической политики и развитии социального партнерства на 2023-2024 годы;

Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 гг.

Территориальное Соглашение между МКУ «Управление образованием» Исполнительного комитета МО «Ленингорский муниципальный район» Республика Татарстан и Ленингорской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2027 гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Хузингуллиной Гульнарзы Инзировны (далее – работодатель);  
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице представителя первичной профсоюзной организации Латфуллиной Вероники Генриховны (далее – профсоюзный комитет).

Для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения изменений к данному коллективному договору, контроля за его выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию муниципального бюджетного дошкольного образования Учреждения «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленингорска муниципального района образовательной организацией Татарстан единственным представителем работников.

1.4. Коллективный договор – правовой акт, заключённый с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материнское вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов Общероссийского Профсоюза образования.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан.

1.7. Для достижения поставленных целей:

3 \_\_\_\_\_ дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области; членство в Профсоюзе определяет Работника на доступ к его персональным данным при осуществлении Профсоюзом общественного контроля за соблюдением Работателем трудовых прав, а также при защите социальных интересов работников;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индустриальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Представители сторон, участвующие от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неравномерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- 1.10. Стороны коллективного договора обсуждают проведение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации:
- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
  - консультации работодателя и представителями работников по вопросам локальных нормативных актов;
  - получение представителем работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

1.12. Локальные нормативные акты организации, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора. Положения коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

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

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

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

1.16. 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.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать сохранность содержания условий коллективного договора.

1.18. Наступший коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует в течение трех лет.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми

актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и

не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также терпимыми соглашениям между МКУ «Управление

образования» Исполнительного комитета МО «Ленингорский мунципальный район»

Республики Татарстан и Ленингорской территориальной организацией Общероссийского

Профсоюза образования на 2024-2027 гг. и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных

организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и

работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Педагогический работник, заместитель руководителя, руководитель,

структурного подразделения, осуществляющие педагогическую деятельность не вправе

оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это

приводит к конфликту интересов.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в Положении о

нормах профессиональной этики педагогических работников принятым по согласованию с

выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный

трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективными

договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются

недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой

должности, в том числе установленными профессиональными стандартом, в период действия

трудового договора, не может являться основанием для изменения условий трудового договора

либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ

(несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном

законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или

работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностей работников руководствоваться Единым

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными

стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять

наименование должностей в соответствии с соответствиями Номенклатурой должностей педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей

руководителей образовательных организаций (Постановление Правительства Российской

Федерации от 21.02.2022г. № 225).

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых

взносов на:

- обязательное медицинское страхование;

- обязательное пенсионное страхование;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с

материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний.

2.2.5. Передавать полные и объективные сведения индвидуального (персонального)

учета в органы Социального фонда России с указанием льготного кода категории работников,

имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение.

2.2.6. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом Положением федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывая, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогическим работником, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, либо успешно прошедшим ранее, но не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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.

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

2.2.9. Оформлять изменение условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений, выявляющих неотъемлемую часть заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условиями трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. В целях ограничения составляемых и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудового договора в должностной инструкции педагогического работника определить перечень документации, подготовка которой является обязательной.

Перечень документации разрабатывается в соответствии с требованиями Приказа Министерства просвещения РФ от 21 июля 2022г. № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками, при реализации основных и общеобразовательных программ».

2.2.12. Уведомлять выборные органы первичной профсоюзной организации в письменной

форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности или штата не менее 10 процентов работников образовательных организаций в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложение о выводе должностей работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно по окончании образовательной организации высшего или профессионального образования, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работники - за два года до назначения страховой пенсии по старости;
- преподаватели первых и терпериальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

2.2.14. Обеспечивать работнику, с даты уведомления, о предстоящем сокращении численности (штата) работников, ликвидации организации) время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости выходящих работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.18. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую



именующая у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности. Не допускается расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполнения работ в условиях недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации при предоставлении работником итотом независимой оценки квалификации.

Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.19. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.2.20. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведённые расходы.

**2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и ведения трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также сведений о наградах; за внесением в индивидуальную персональную карточку сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.3.5. Представитель и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде, а также представлять интересы работников в коллективных спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку), порядок определения учебной нагрузки, отовариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О

подолжителности работното време (нормата часов педагогическа работи за ставка работној плати) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также согласий работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, распорядком занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а так же трудовыми договорами.

3.1.2. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для работников и руководителей организаций, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьей 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.5. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учетом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. и № 536.

3.1.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством.

Режим рабочего времени работников в течение недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю, а также распределение объема учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, распорядком учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.7. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

подолжителности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также согласий работников образовательной организации определяется настоящее коллективное соглашение, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, распорядком занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а так же трудовыми договорами.

3.1.2. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для работников и руководителей организаций, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьей 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.5. Перулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности приказами № 1601 Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. и № 536.

3.1.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством.

Режим рабочего времени работников в течение недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю, а также распределение объема учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, распорядком учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.7. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются по оплате труда работников.

3.1.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.1.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 42 до 56 календарных дней, согласно занимаемой должности, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в течение рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьей 122 ТК РФ.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

3.1.12. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за особый характер работы;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с условиями специальной оценки условий труда.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, который не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

3.1.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается

использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.1.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

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

3.1.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

3.1.18. На основании листа нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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 две недели.

3.1.19. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного дополнительного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска — 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 необходимо учесть, 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;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

оплаты отпуска, выигран при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

нарушение работодателем установленного срока соответствующих выплат, причитающихся работнику, в том числе денежной компенсации за - размеров иных сумм, начисленных работнику, причитающихся ему за соответствующий период;

- составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;

листок, с указанием:

4.1.2. При выплате заработной платы по итогам месяца работнику вручается расчётный листок, с указанием:

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 число каждого месяца.

начислена) в денежной форме.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она

## IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

соглашений, локальных нормативных актов, настоящих коллективного договора.

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, установленных сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с 3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных

рабочего времени и времени отдыха работников.

соглашений, локальных нормативных актов, настоящих коллективного договора по вопросам

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового

### 3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строн.

основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению

нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному

разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период

конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления.

педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

3.1.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной

Работодатель вправе запросить подтверждающие события документы, иные обоснования.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

родственников - до пяти календарных дней;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких

работавшим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заботы, связанной с

или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших

федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников внутренних дел,

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел,

работавшим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

сохранения заработной платы;

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без

продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы,

3.1.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его

продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы,

3.1.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада) (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

устанавливаются локальными актами работодателя. Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются в коллективном договоре, соглашении или иных документах, являющихся частью трудового договора работника. Поощрительная выплата, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными актами работодателя.

в целях повышения эффективности деятельности работников работодатель вправе осуществлять поощрительные выплаты) - выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты), стимулирующие выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты), стимулирующие выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты), стимулирующие выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных 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 (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (премии, надбавки, поощрительные выплаты).

размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты (педагогической работы) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; ставка заработной платы, а также заработную плату за фактически отработанный объем учебной нагрузки воспитателя и др.), для которых установлены нормы педагогической работы в неделю за оплату труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

4.1.4. Работник обязан получать расчетный листок на руки. 4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», постановлением Исполнительного комитета муниципального образования «Ленингорский муниципальный район» от 31.08.2018 №1276 «Об установлении оплаты труда работников муниципального образования «Ленингорский муниципальный район» №5» г. Ленингорска муниципального образования уречждений «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленингорска муниципального образования «Ленингорский муниципальный район» Татарстан. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате; - форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятьдесят рабочих дней до дня выплаты заработной платы в кредитную организацию несет расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет

4.11. Педагогам, другим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместитель руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных показателей.

4.10. В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018г. рекомандуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается:

- в размере 16 процентов фонда оплаты труда работников общеобразовательных организаций по должностям окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами Республики Татарстан вылачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, установленном постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018г.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификации категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

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

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, Республики Татарстан - со дня принятия решения о награждении;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при получении или восстановления документа об образовании или документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы накладываются в учредлении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

4.6. При нарушении установленных сроков 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, установленном статьей 236 ТК РФ.

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати 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.



#### У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

- результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.
- 4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, на реализацию раздела коллективного договора «Социальные гарантии и меры социальной поддержки», иные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 4.16. Материальное стимулирование ежемесячным Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым педагогам.
- 4.17. При условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью в размере 32% от базового, должностного оклада, выплачивается ежемесячно педагогическим работникам за различные квалификационные категории "педагог-методист", "педагог-наставник" за счет стимулирующих доплат.
- 4.18. Стороны гарантируют педагогическим работникам-членам Профсоюза при подготовке и проведении аттестации предоставление прав и льгот, предусмотренных Приложением №1 к отраслевому Соглашению.
- 4.19. Стороны договорились при определении количества штатных единиц на должность воспитателя служебных помещений устанавливать из расчета 0,5 единицы должности на каждую 250 квадратных метров используемой площади, но не менее 0,5 должности на образовательную организацию.
- 5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджете на финансовый год, предоставляемый на следующий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.
- В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; доплатной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.
- 5.1.2. Осуществлять систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли, ежегодно на общем собрании трудового коллектива подводить итоги выполнения Коллективного договора.
- 5.2. В целях социальной защиты работников образовательной организации, в пределах отпущенных средств, **стороны договорились:**
- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.9. Выплачивать работникам образовательных организаций, материальное вознаграждение (помощь), из специального фонда, в размере

оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

5.2.8. Учитывая общественно-значимый труд не освобожденного председателя первичной профсоюзной организации учреждения предоставлять дополнительные дни

5.2.7. Предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без

5.2.6. Предоставлять работникам образования оплачиваемые свободные дни по следующим

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- рождением выпускников в день последнего звонка или выпускного;
- рождением первоклассников - 1 сентября;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- провозы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, являющимся участниками боевых действий - один день в квартале;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, - один день в квартале.

5.2.5. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет,

5.2.4. Способствовать улучшению жилищных условий работников. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам уровень оплаты труда, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года со дня

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам уровень оплаты труда, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории (выхода из отпуска) в случае, если срок действия

- до 0,5 ставки: по достижении 50, 55 лет (женщины), 50, 60 лет (мужчины);
- до 0,5 ставки: на похороны близких родственников (супруг, дети);
- до 1500 рублей: на похороны пенсионеров, ушедших на пенсию из учреждения;
- до 1500 рублей: на похороны работников образовательных организаций.

- за общественно-значимый труд, дополнительный объем труда;
- исследателям выборных профсоюзных органов - 10% от оклада каждый месяц;
- ответственным за охрану труда - 5% от оклада в месяц.

- уполномоченным профкома по охране труда - дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

5.2.10. Выплачивать работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию материального вознаграждения в размере базового оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководством

образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

**5.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.3.1. Предоставлять услуги средств массовой информации работникам образовательных организаций - членам профсоюза, за счет профсоюзного бюджета: поздравления, публикации о работе профсоюзной организации, об активистах профсоюзного движения, о работниках системы образования в газете территориальной профсоюзной организации «Профсоюзный (Горьск).

5.3.2. Работникам-членам профсоюза из средств профсоюзной организации предоставлять меры социальной поддержки в следующих случаях и размерах, предусмотренные Положением

о фонде социальной защиты членов профсоюза первичной профсоюзной организации муниципального бюджетаного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленинского муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан.

5.3.3. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация работы с детьми работников;
- организации спортивной работы;

- организация мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

**5.4. Стороны подтверждают, что:**

5.4.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней 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, установленном федеральными законами.

5.4.2. Женщинам, работающим в образовательных организациях сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.4.3. Недопустимость прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работников.

5.4.4. Молодым специалистам осуществлять выплату ежемесячной стимулирующей надбавки на основании постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 9.12.2018 №1270", постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от №1214» О внесении изменений в постановление Об установлении ежемесячной

5.4.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющимся государственным аккредитованным программам, программам специализации или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно освоившим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с Трудовым кодексом и законодательством в письменной форме. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантируется предоставление только в связи с обучением в одном из них образовательных организаций (по выбору работника).

**5.5. Работодатель обязуется:**

5.5.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, а также соглашением, заключенным работодателем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.5.2. При рассмотрении вопроса о предоставлении работником образовательной организации государственного задания и отпусков учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном порядке бесплотно акты, а также другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.5.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).

5.5.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, осуществлять и принимать меры по устранению причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.5.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работниками, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления (дни освобождения от работы согласовываются с работодателем).

используем электронные вычислительные машины и баз данных), содержащих требования  
 6.2.5. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с  
 заболеланий и санаторно-курортного лечения работников.  
 предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных  
 6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятия по  
 источник финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.  
 рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия из всех  
 охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных  
 6.2.3. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение по  
 утвердить положение о системе управления охраной труда.  
 организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. С этой целью, разработать и  
 6.2.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной  
 6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.  
**6.2. Работодатель обязуется:**  
 заседаниях комиссий по охране труда.  
 образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обучением на  
 6.1.5. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в  
 образования и науки Российской Федерации.  
 (поверенных) лиц по охране труда профессионального союза работников народного  
 Общероссийского Профсоюза образования, рассмотрение предложений уполномоченных  
 технических) инспекторов труда и внешних технических инспекторов труда  
 государственного контроля (надзора), предоставления и требований технических (главных  
 6.1.4. Обеспечивать выполнение образовательной организацией представлений органов  
 труда.  
 труда, выполнении раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране  
 6.1.3. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны  
 оказание материальной помощи пострадавшим на производстве;  
 своевременное и полное расследование несчастных случаев;  
 работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;  
 спортивных сооружений, терпитории) и др. ;  
 организации на готовность к новому учебному году (приёмке кабинетов, пищеблока,  
 производстве; по контролю за состоянием зданий и сооружений; по проверке образовательной  
 проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на  
 работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по  
 охране труда;  
 формирование своих представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по  
 6.1.2. Обеспечивать:  
 профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.  
 (путях) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней  
 мероприятий (организационных, технических, санитарно-профилактических и  
 профессиональных заболеланий, ежегодно заключать соглашение по охране труда с  
 временных средств безопасности труда, предупредительное производственного травматизма и  
 6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение  
**4.1. Стороны совместно обязуются:**  
 известие одного из приоритетных направлений деятельности.

## VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций,  
 содержащиеся прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы,  
 для этого предусмотрено локальным нормативным актом.

включая труд, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к различным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.26. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, правилами применения средств индивидуальной защиты. Проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанных обучение, инструктаж и проверки знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной подготовки работников и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.27. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.28. Работать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и должностям (профессиям) в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации. Организовать работу по контролю за их соответствием действующим требованиям охраны труда, а также, в случае необходимости, по привлечению их в соответствии с действующим законодательством.

6.29. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на всех рабочих местах.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст. 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранять за работником установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

6.2.11. Обеспечить реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

6.2.12. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.13. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами. В этих целях разработать и утвердить нормы бесплатного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

6.2.14. Обеспечивать выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министрства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдается бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, норм и условий бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсации выплатами, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".

6.2.15. Обеспечивать проведение профилактических при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

6.2.16. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое обследование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического обследования работников, осуществляющих деятельность в опасных и вредных условиях, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое обследование".

6.2.17. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимые санитарный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.18. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.19. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций на охране труда.

6.2.20. Обеспечивать технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда беспрепятственное посещение образовательной организации, ее подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, а также организовывать помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения обязанностей по проведению обследования состояния охраняемой территории.

6.2.21. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приема пищи.

6.2.22. 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.

**6.2. Работники обязуются:**

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

6.2.2. Проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, правильному применению средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (психиатрические обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незаметно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образования образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, своевременно информировать работодателя о микроповреждениях, полученных ими в ходе трудовой деятельности.

**6.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

6.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.4.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членом комитета (комиссии) по охране труда.

6.4.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях;

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по присяжке учебных, научных и производственных помещений, спортзалов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.4.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств работодателя в суде.

6.4.8. Представлять и защищать права и интересы работников в суде.

Обратиться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.4.8. Обеспечивать участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведение Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

### 7.1. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодые педагоги) и их закрепления в образовательной организации:

- создание адаптационных и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение

экономичности рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методической деятельности молодых педагогов, включая

распределение наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставничкам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

### 7.2. Профсоюзный комитет совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

### 7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;



...обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации; осуществлять установление в образовательной организации (коллективном договоре, локальных нормативных актах) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения; представлять Совету молодых педагогов помещения для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых образовательной организации коллегий и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

### 8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, являющихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Президент работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учёно-педагогического персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуются путем заключения договора между работодателем и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качеству дополнительному профессиональному образованию работников путем заключения договоров на обучение с организациями, имеющими лицензию на осуществление образовательной деятельности, имеющими лицензию на осуществление образовательной деятельности и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определяемая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю



93. При обращении членов профсоюза работодатель содействует формированию пакета документов (сбора доказательной базы) при защите права педагогических работников на досрочное страховое пенсионное обеспечение в судебных инстанциях.  
94. Стороны проводят разъяснительную работу среди членов Профсоюза по участию в республиканском проекте «Профессиональный бонус к пенсии».

## Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

111. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:  
111.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социальных отношений, государственно-общественного регулирования образования, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

111.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

111.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнении; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принятых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором, соглашениями Профсоюза, являющимися членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

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

10.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представляемых выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств в размере не менее 1% от его ежемесячной заработной платы (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от

основной работы по основанию, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия вышестоящего выборного органа Общероссийского Профсоюза образования.

10.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении

представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социальным-трудовым вопросам в целях достижения единения мнения сторон.

### 10.3.1. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (по согласованию):

- устанавливает режим работы;

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнения профсоюзного образованного работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статья 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы.

10.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися

членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81

ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

10.3.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников; - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ); - утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика; - составление графика сменности (статья 103 ТК РФ); - принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью третьей статьи 72.2, ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

**10.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

10.4.1. Сособлюдать реализацию настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

10.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложить к нему.

10.4.3. Предоставлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социальным вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России;

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

10.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4.7. Участвовать в формировании образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

10.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

10.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.4.13. Ходатайствовать о предоставлении к наградам работников образовательной организации.

10.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

10.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым в локальных нормативных актах без необходимости согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учета мотивированного мнения).

10.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

## XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 11.1. Работодатель:

11.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованное, необходимым для проведения работы органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

11.1.2. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

11.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренных статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных

статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.4. не допускает ограничения гарантийных законов 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;

11.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходов на фонд оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, доплатительном профессиональном образовании, результативности аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

11.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий совет и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

11.8. предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся членами профсоюза, 2 раза в год (в удобное время) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 2 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

11.9. предоставляет возможность членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 1 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации.

11.10. предоставляет ежегодно доплатительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

11.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборов органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией предоставляется первичной профсоюзной организации, входящих в состав выборного органа образовательной организации;

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

11.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть предвзято согласны с выбором органа первичной профсоюзной организации или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

11.2.4. Члены профсоюзного комитета включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, в комиссию по регулированию социальных отношений и трудовым спорам, к иным профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве представителя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

**11.3. Стороны совместно:**

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о предоставлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

11.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителями работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и ее выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

11.4. Информации о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организации, а также объединений профсоюзов, отображаемая на информационном стенде в здании образовательной организации и на ее официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## XII. СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ.

**12.1. Стороны договорились:**

12.1.1. Проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, организации детского и семейного отдыха.

12.1.2. Обобщать и распространять передовой опыт работы по физической культуре, спорту и подготовке спортивных резервов.

12.1.3. Обеспечивать проведение мероприятий, направленных на ведение здорового образа жизни, привлечение широких масс населения к занятиям физической культурой и спортом.

12.1.4. В целях расширения к массовому спорту работников образования и членов их семей содействовать их участию в ежегодных соревнованиях: лыжня, Россия, осенний кросс, Первомайская эстафета.

12.1.5. Осуществлять пропаганду физической культуры, спорта, здорового образа жизни в средствах массовой информации.

**12.2. Работодатель обязуется:**

12.2.1. Осуществлять учет и регулярный анализ причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, разрабатывать и внедрять рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению.

12.2.2. Использовать потенциал квалифицированных кадров, помещений и оборудования психологической службы, физикокабинетов, медпунктов, кабинетов, спортивных залов учреждений образования в организации консультиационной и оздоровительной работы с сотрудниками.

12.2.3. Споспобствовать оборудованию зон отдыха для сотрудников в учреждении.

12.2.4. Создавать условия для двигательной активности работников в обремененные периоды (установка теннисного стола в доступном для работников месте, предоставление помещений) для проведения производственной гимнастики, организация музыкального сопровождения).

12.2.5. Организовывать питьевой режим работников, обеспечивая рабочие зоны кулерами с чистой водой или фильтрами для очистки воды.



12.2.6. Сособствовать организации питания работников системы образования (приготовление пищи для работников на пищеблоках учреждений, организация бюджета для работников).  
12.2.7. Содействовать обеспечению доступных рабочих мест и созданию безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и созданию специальных рабочих мест для инвалидов;

**12.3. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации:**  
12.3.1. Проводит мониторинг определения состояния здоровья, условий трудовой деятельности, соблюдения требований охраны труда, организации медико-санитарной помощи работников образования.  
12.3.2. Сособствует организации и проведению производственной гимнастики в течение рабочего дня с работниками, находящимися длительно в сидячем положении.  
12.3.3. Сособствует организации работы здоровьесберегающей направленности (дни и клубы здоровья, социально-психологические тренинги и тренинги общения, фитнес, школы здоровья, акции здоровья образа жизни, эстафеты, соревнования и др.).  
12.3.4. Организует работу внештатных корреспондентов при первичной организации профсоюза для пропаганды физической культуры, спорта, здорового образа жизни в средствах массовой информации.  
12.3.5. Сособствует участию членов профсоюза в социальных проектах территориальной организации:

- «Воскресная лыжня», частичное финансирование посещения лыжной базы;  
- «К здоровью через плавание», частичное финансирование приобретения абонементов в плавательный бассейн для работников системы образования;  
- «Все на лед», частичное финансирование приобретения абонементов в ледовый дворец.  
- «На каникулы в столицу» - организация автобусного тура в города России;  
- «Отдых у моря», организация летнего отдыха на берегу моря.  
12.3.6. Сособствует участию членов профсоюза в реализации социальных проектов Республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза: льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФНПР;  
- отдых по проекту «Лето. Сочи»; «Анапа - пляж»; иные;  
- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей ограниченными возможностями здоровья;

- проект «Путевка от Профсоюза»;  
- проект «Профсоюзный уик-энд»;  
- проект «Профсоюзный бонус к пенсии»;  
- проект «Территория социального партнерства»;  
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда (формируется из средств Фонда профсоюза и территориальной организации профсоюза) «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению).

### 12.1. Стороны договора:

12.1.1. Организовать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни;  
12.1.2. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

### 12.2. Работодатель обязуется:

12.2.3. Создавать условия педагогам для быстрого и эффективного снятия эмоционального напряжения, восстановления работоспособности, оказывать консультативную помощь с привлечением психолога организации;

12.3.4. Создавать условия для деятельности работников (установка теннисного стола, проведение производственной гимнастики, иные формы);

12.3.5. Сособствовать организации правильного питания работников.

### **XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора мунципального бюджета дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленингорска мунципального образования «Ленингорский мунципальный район» Республики Татарстан

#### **13.2. Стороны договорились и обязуются:**

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществлять взаимное действие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.  
13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.  
13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.  
13.2.5. Предоставлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.  
13.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

### **XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, включающиеся приложением к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.  
14.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

14.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию приложением на официальном сайте образовательной организации в информационной-телекоммуникационной сети «Интернет».  
14.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

14.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего коллективного договора осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и образовательной организации.

14.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

14.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Положение об условиях оплаты труда работников образованная; приложение № 2 Правила внутреннего трудового распорядка.

**От работодателя:**

**От работников:**

Заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленинградская образованная муниципальным район «Ленинградский образованная муниципальным район» Татарстан

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленинградская образованная муниципальным район «Ленинградский образованная муниципальным район» Татарстан

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленинградская образованная муниципальным район «Ленинградский образованная муниципальным район» Татарстан

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленинградская образованная муниципальным район «Ленинградский образованная муниципальным район» Татарстан

Г. И. Хузятуллина

Принято на Общем собрании работников  
Протокол от 08.04.2024г. № 2  
Председатель собрания: заведующий



« 08 » 04 2024 г.

2024 г.

Прошито пронумеровано  
и скреплено печатью

34

листов

*М* / Г.И. Хузиатуллина

заведующий муниципальной дошкольной образовательной организации «Детский сад комбинированного вида №5» г. Ленингорска муниципального образования «Ленингорский муниципальный район» Республики Татарстан

2024 г.

