

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения №46  
г. Апатиты.

**От работодателя:**

Заведующий

МБДОУ №46 г. Апатиты

**От работников:**

Председатель профкома

МБДОУ №46 г. Апатиты

"  Е.Н. Терехова  
2021 г.



"  Н.К. Григорьева  
"04" июня 2021 г.

Муниципального объекта по 0

г. Апатиты

От работников:

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

(наименование органа)

Регистрационный № 135/2021 от " 08 " 06 2021 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О)



\_\_\_\_\_ уведомительную регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_

(наименование органа)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении № 46 г. Апатиты (далее – МБДОУ № 46 г. Апатиты).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (ТК РФ),
- Законом РФ «Об образовании»,
- Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера»,
- Законом РФ «О профессиональных союзах их правах и полномочиях их деятельности»,
- Постановлением главы города Апатиты «Об утверждении Примерного Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города»,
- Территориальным отраслевым (тарифным) Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях образования г. Апатиты, заключенным между Управлением образования Администрации г. Апатиты и городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки,
- Уставом МБДОУ № 46 г. Апатиты.

1.3. Целью заключения Коллективного договора является:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профсоюзных интересов работников дошкольного учреждения;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

1.4.1. Работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (профком).

1.4.2. Работодатель – заведующий МБДОУ № 46 г. Апатиты.

1.4.3 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29, 30 ТК РФ).

- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется ст. 55 ТК РФ и ст. 5.31. КоАП РФ.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами на заседаниях совместно.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома (ст. 8 ТК РФ):
- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 46 г. Апатиты.
  - Положение об оплате труда работников МБДОУ № 46 г. Апатиты.
  - Соглашение по охране труда.
  - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Перечень оснований для предоставления материальной помощи работникам и ее размерах.
- Положение о Комиссии по трудовым спорам.
- Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.
- Порядок проведения предварительных и периодических медосмотров.
- График работы работников МБДОУ № 46 г. Апатиты.

#### 1.18. Стороны договорились (ст. 8 ТК РФ):

- при разработке проектов нормативных актов, приказов, распоряжений, других документов, затрагивающих права и интересы работников заблаговременно информировать о них профком, учитывать мнение профкома и положения настоящего Коллективного договора;
- обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающие интересы работников, а также относящиеся к деятельности образовательного учреждения в целом;
- обеспечивать информирование профкома учреждения об использовании бюджетных и внебюджетных средств, а также о фонде заработной платы, о наличии фонда экономии заработной платы учреждения;
- нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учёта мнения профкома не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым законодательством Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Коллективным договором МБДОУ № 46 г. Апатиты.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждений образования заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и оговариваются в Коллективном договоре.

2.4. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное Трудовым законодательством РФ, Коллективным договором учреждения.

Администрация не вправе требовать от работника выполнения работ, не оговоренных трудовым договором и должностными инструкциями.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Администрация учреждения не имеет права налагать взыскания на работника за невыполнение им должностных обязанностей, правил внутреннего распорядка, Трудового договора, Устава учреждения, если работник не был ознакомлен с ними под роспись.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.8.1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), ст. 74 ТК РФ.

2.8.2. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.8.3. Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.8.4. Временный перевод на другую работу возможен по взаимному согласию сторон (ст.72<sup>2</sup> ТК РФ):

- на срок до одного года;
- для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.8.5. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора (ст. 72<sup>1</sup> ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (гл. 13).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны договорились:

3.1. Работодатель проводит анализ кадрового обеспечения МБДОУ № 46 г. Апатиты с целью определения необходимости профессиональной подготовки, переподготовки кадров для успешной работы учреждения.

3.2. Работодатель создаёт условия для повышения квалификации работников МБДОУ № 46 г. Апатиты, предоставляя им право повышать свою квалификацию по мере необходимости, но не реже, чем один раз в 3 года в соответствии с действующим законодательством.

3.3. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами и Коллективным договором.

3.4. Повышение квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя является обязанностью работников, установленной трудовым законодательством и непосредственно связанной с трудовой деятельностью. Сохранение за работником в эти периоды в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ заработной платы и уплата страховых взносов, необходимых для исчисления страхового стажа, является основанием для включения этих периодов в страховой стаж в соответствии со ст. 10 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ.

3.6. С целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, повышению профессиональной квалификации и компетентности устанавливается повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам, прошедшим в установленном порядке аттестацию.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4.1. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и оптимизации образовательного учреждения.

4.2. Работодатель проводит анализ кадрового обеспечения МБДОУ № 46 г. Апатиты, в том числе возрастного состава, текучести кадров, источников возмещения потребности в кадрах, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров.

4.3. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ № 46 г. Апатиты работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее, уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха договорились:

5.1. В соответствии с Законом Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО « О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» для женщин, являющихся работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

5.3. В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.4 Рабочее время сотрудников МБДОУ № 46 г. Апатиты определяется условиями трудового договора, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

График работы составляется и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным органом.

5.4.1 Администрация распределяет педагогическую нагрузку до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких группах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году. Окончательный результат должен быть доведён до каждого педагогического работника не позднее 15 сентября текущего года.

5.4.2. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора (ст. 72<sup>1</sup> ТК РФ).

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях (ст. 93. ч.1 ТК РФ):

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93. ч.3 ТК РФ). Но не при начислении досрочной пенсии педагогическим работникам.

5.6. Для работников, не достигших 18 лет, устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (ст. 94 ТК РФ):

- от 15 до 16 лет – 5 часов;
- от 16 до 18 лет – 7 часов.

5.7. Обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, косметический ремонт, работа на территории участка и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Общими выходными днями в МБДОУ № 46 г. Апатиты являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе (ст. 111 ТК РФ).

5.9 Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников МБДОУ № 46 г. Апатиты к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым

законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа по приказу руководителя учреждения.

Работник не несет ответственности за неявку на работу в выходные и праздничные нерабочие дни в случае, если он не был ознакомлен с приказом под роспись.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере. По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

5.11. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

5.12. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

5.13.1. Продолжительность отпуска сотрудников МБДОУ № 46 г. Апатиты:

- педагогических работников – 66 календарных дней;
- обслуживающего персонала – 52 календарных дня;
- педагогических работников специализированных групп – 80 календарных дней.

5.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется в любой период календарного года в соответствии с графиком отпусков.

5.14.1. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, при этом учитывается необходимость обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

5.16. По соглашению между работником и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника и в порядке, определенном трудовым законодательством.

5.16.1. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе,

если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.18. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.19. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работников может быть заменена денежной компенсацией.

5.20. В случае увольнения работнику должна быть выплачена компенсация за неиспользованные отпуска за предыдущие периоды (исключая период нахождения в отпуске по уходу за ребенком).

5.21. Право на использование отпуска за первый год работы наступает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБДОУ № 46 г. Апатиты (ст.122 ТК РФ).

5.21.1. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

5.21.3. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.22. Работникам МБДОУ № 46 г. Апатиты с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: **ТК РФ Статья 41 (последний абзац), статья 101**

- начальнику хозяйственного отдела – 6 календарных дней – с учётом ФОТ.

5.23. Работникам МБДОУ № 46 г. Апатиты, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляются дополнительные отпуска: **ТК РФ Статья 41 (последний абзац)**

- повару – 7 календарных дней.

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.24.1. Стороны договорились, что помимо случаев, указанных в ст. 128 п. 2 ТК РФ Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день в году;
- для проводов детей в армию – по 1 дню;
- неосвобождённому председателю профкома – 3 дня в году.

5.25. Стороны согласились, что предоставление педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года осуществляется в соответствии с порядком и условиями, определенными законом «Об образовании», Уставом или локальными актами учреждения.

5.26. Сотрудники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. (Постановление Администрации МО город Апатиты от 04.05.2016г. № 541(с последующими изменениями)).

5.26.1. Работодатель оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска (ст.325 ТК РФ).

5.26.2. Один раз в два года работнику предоставляется необходимое количество дней без сохранения заработной платы, равное количеству дней, затраченному на проезд в отпуск.

5.26.3. Предоплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за две недели до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

5.27. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 46 г. Апатиты (ст.108 ТК РФ).

5.27.1. Согласно Письму Минпроса РСФСР от 16.02.1981 г. № 46-М воспитатели дошкольного учреждения обедают вместе с воспитанниками, при этом время обеда включается в рабочее время.

5.27.2. В соответствии со ст.108 ТК РФ работникам может предоставляться перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов, который в рабочее время не включается.

5.28. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников МБДОУ № 46 г. Апатиты включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплату до установленного федеральным законом минимального размера для оплаты труда и систему премирования.

Система оплаты труда работников МБДОУ № 46 г. Апатиты устанавливается Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

6.2. При формировании системы оплаты труда работников МБДОУ № 46 г. Апатиты учитываются:

- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственные гарантии по оплате труда;
- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечни видов выплат стимулирующего характера и компенсационного характера.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре обязательно определяются условия оплаты труда работника, включая размер оклада, повышающие коэффициенты к окладу и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

6.3.2. Запрещается, какая бы то ни было, дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца и бесплатно перечисляется на банковскую карточку работника. Дни выплаты заработной платы – 4 и 19 число каждого месяца.

6.5. Должностные оклады работникам устанавливаются руководителем учреждения с использованием в качестве ориентира размеров окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, предусмотренных Положением об оплате труда в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.5.1. Размеры окладов работников МБДОУ № 46 г. Апатиты по должностям работников образования, по должностям медицинских и фармацевтических работников не могут быть ниже размеров окладов, отражённых в Положении по оплате труда.

В размер должностного оклада, ставки заработной платы педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.5.2. Размеры окладов работников МБДОУ № 46 г. Апатиты по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих не могут быть ниже размеров окладов, отражённых в Положении по оплате труда.

6.6. Месячная заработная плата работников, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источника этих выплат (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера), отработавших установленную законодательством Российской Федерации за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.6.1. Размер минимального размера оплаты труда устанавливается ежегодно в абсолютной величине по результатам переговоров между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области.

6.6.2. В случае если уровень заработной платы работников меньше минимального размера оплаты труда, им производится доплата. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

6.6.3. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается к начисленной заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение

зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.7. Работникам МБДОУ № 46 г. Апатиты устанавливаются следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

6.7.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях.

6.7.1.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие компенсации:

- **повару:**

- повышение оплаты труда – 12% должностного оклада.

- **подсобному рабочему:**

- повышение оплаты труда – 6% должностного оклада.

6.7.1.2. Выплаты работникам за работу в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с Законом Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» (с последующими изменениями) и решением Апатитского городского Совета народных депутатов от 27.01.2005 № 385 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» (с последующими изменениями).

Базой для начисления предусмотренных решением Апатитского городского Совета народных депутатов районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера являются должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (размер районного коэффициента к заработной плате составляет 50% основного оклада (ст.316 ТК РФ); размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данной местности максимально – 80% основного оклада (ст.317 ТК РФ).

6.7.2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.7.2.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата к должностному окладу работника в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.7.2.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию

работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.7.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в следующих размерах:

- если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

- если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7.3.3. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за работу:

- в группах компенсирующей направленности;
- в логопедическом пункте.

Размер выплаты устанавливается в размере 20% должностного оклада. Данная выплата осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) работы.

6.8. В целях усиления материальной заинтересованности трудового коллектива и сотрудников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, роста профессионального мастерства устанавливаются стимулирующие выплаты.

6.8.1. Условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ № 46 г. Апатиты самостоятельно на основании Положения об оплате труда в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением:

- размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах на определённый период времени;

- распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах ФОТ работников учреждения;

- выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения.

6.8.2. Положением об оплате труда в МБДОУ № 46 г. Апатиты установлены следующие стимулирующие выплаты:

6.8.2.1. За стаж непрерывной работы. Определяется дифференцировано с учетом продолжительности непрерывной работы.

6.8.2.2. За сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы. Устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.8.2.3. За квалификацию (высокую квалификацию). Устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах срока действия квалификационной категории.

Медицинским работникам, прошедшим в установленном порядке аттестацию:

- на вторую категорию – 15%;
- на первую категорию – 25%;
- на высшую категорию – 35%.

Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

- на соответствие занимаемой должности – 5%;
- на первую категорию – 10%;
- на высшую категорию – 15%.

6.8.2.4. Надбавка педагогам-молодым специалистам устанавливается в течение первых трёх лет работы после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Надбавка устанавливается приказом руководителя Образовательной организации на определённый период времени в течение соответствующего календарного года в соответствии с постановлением Администрации города Апатиты от 23.03.2009 № 206 (с последующими изменениями).

6.8.2.5. За знание и применение в работе иностранных языков. Осуществляется руководителем МБДОУ № 46 г. Апатиты на основании представленного работником диплома, аттестата, удостоверения, выданных соответствующими учебными заведениями, окончание которых дает знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующих комиссий, созданных при органах образования.

6.8.2.6. За ведомственные награды согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации № 1 от 09.01.2019 и приравненным к ним, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (или нескольких почетных званий) и ученой степени) выплата производится по одному (максимальному) основанию. Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.8.2.7. За государственные награды согласно Указу Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 в размере десяти тысяч рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

6.9. В учреждении устанавливаются премиальные выплаты.

6.9.1. Выплаты премии производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений.

6.9.2. Премия начисляется работникам за фактически отработанное время.

6.9.3. Единовременное премирование работников производится в соответствии с Положением о премировании в следующих случаях:

- Почетная грамота Главы Администрации города Апатиты согласно действующему постановлению;
- Благодарственное письмо Главы Администрации города Апатиты согласно действующему постановлению;
- Почетная грамота Главы муниципального образования город Апатиты с подведомственной территорией Мурманской области согласно действующему постановлению;
- Почетная грамота Министерства образования Мурманской области согласно действующему постановлению;
- Почетная грамота Губернатора Мурманской области согласно действующему постановлению;
- Почётная грамота и Благодарственное письмо Управления образования Администрации города Апатиты согласно действующему положению;
- к юбилейной дате работника (при наличии ФОТ): 50-летие, 60-летие и т.д. через каждые пять лет в размере среднего заработка при стаже работы в МБДОУ № 46 г. Апатиты не менее 10 лет; в размере должностного оклада при стаже работы – от 5 до 10 лет;
- в связи с празднованием Международного женского дня 8 марта, Дня воспитателя, Дня учителя, и др. (с учетом фонда оплаты труда);

6.9.4. Премииальные выплаты (с учетом ФОТ) за основные результаты работы (месяц, квартал, год):

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период: месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, 10 месяцев, 11 месяцев, календарный год, учебный год;
- за качественную работу по подготовке учреждения к новому учебному году;
- за работу без больничных листов в течение календарного года.

6.9.5. Приказом заведующего могут устанавливаться индивидуальные премиальные выплаты за выполнение особо важных или срочных работ.

6.10. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. За работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется не менее 2/3 заработной платы.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Стороны договорились:

7.1. Работодатель осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников в соответствии с локальными актами учреждения при наличии средств.

7.3. Предусмотрена выплата видов и норм материального обеспечения и социальной поддержки педагогических работников в соответствии с постановлением Администрации МО г. Апатиты:

- выплата педагогу молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;
- выплата ежегодной разовой материальной помощи.

7.4. За продолжительность стажа работы, в связи с уходом на пенсию согласно Положению об оплате труда работников МБДОУ № 46 г. Апатиты при наличии ФОТ:

- младшему обслуживающему персоналу – в размере 1 должностного оклада (при стаже работы в учреждении не менее 20 лет);
- медицинскому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере 3-х должностных окладов.

6.12. На основании Закона МО № 400-01 от 06.06.2003 «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области», Постановления Правительства МО № 272-ПП от 14.10.2003 «Об утверждении Положения о порядке выплаты материального обеспечения и социальной поддержки медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу) государственных и муниципальных учреждений (организаций) здравоохранения, образования, социальной защиты населения МО» устанавливаются выплаты:

- медицинским работникам ежегодной разовой материальной помощи в общем размере 100% должностного оклада.

7.4. Стороны договорились всесторонне содействовать обеспечению государственных гарантий работникам учреждений системы образования г. Апатиты, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», законами и нормативными правовыми актами РФ и Мурманской области.

7.4.1. Работнику образовательного учреждения и неработающим членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30кг.

7.4.2. Работникам, уволенным в связи с выездом из районов Крайнего Севера, оплачивается проезд и провоз багажа (контейнера) из расчета 5 т на семью, если этой льготой не пользуется другой член семьи (неработающий). Оплата производится по фактическим расходам.

7.5. Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации согласно ТК РФ, Глава 26.

7.6. Выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка работникам при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (ст.178 ТК РФ, подпункт "а" п.3 ст.81 ТК РФ).

7.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБДОУ № 46 г. Апатиты на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств охраны труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Способствовать своевременному проведению в МБДОУ № 46 г. Апатиты специальной оценки условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

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

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

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ № 46 г. Апатиты.

8.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.120 ТК РФ).

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

8.10. Работники МБДОУ № 46 г. Апатиты несут персональную ответственность за умышленную порчу помещений детского сада. Мера ответственности определяет администрация по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда работников на каждом рабочем месте с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; контроль охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных периодических осмотров работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.18. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей

- без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- в случае медицинских противопоказаний;
- не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и стажировку.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Стороны договорились:

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, определяются:

- ТК РФ;
- законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях»;
- Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России;
- Отраслевым Соглашением;
- трехсторонним областным Соглашением;
- Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- Положением об Апатитской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- Положением о первичной организации профсоюза;
- Коллективным договором МБДОУ № 46 г. Апатиты.

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.4. Работодатель обязан предоставлять профкому помещение для проведения собраний, заседаний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления взносов не допускается.

9.6. Работодатель за счет средств фонда учреждения (при его наличии) производит доплату председателю профкома в размере до 10% (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

9.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы и нормативные акты:

- график отпусков;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;
- положение об оплате труда МБДОУ № 46 г. Апатиты;
- режим работы учреждения;
- режим работы всех категорий работников-членов профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме случаев, указанных в (ст. 99 ТК РФ);
- установление надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, премирования и его размеры (ст.135, ст.191 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113, 135 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы) (ст.374 ТК РФ):

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учёта мнения профсоюзного органа, членами профорганизации которой они являются;
- председатель профсоюзного комитета и его заместители в учреждении – без предварительного согласия городского комитета Профсоюза.
- увольнение по инициативе представителя администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учетом мотивированного мнения профсоюзного коллегиального органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзного комитета и его заместителей – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ).

9.12. В соответствии со ст. 374 ТК РФ членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для:

- выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- на время краткосрочной профсоюзной учебы;
- участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций;
- при подготовке и заключении Коллективного договора не менее 7 (семи) рабочих дней.

## **10. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым спорам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы, и

перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичных профсоюзных организаций.

10.2. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

10.3. Содействовать совместно с Горкомом Профсоюза летнему оздоровлению детей работников МБДОУ № 46 г. Апатиты.

10.4. Вести учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в ГП.

10.5. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае тяжелого материального положения.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ № 46 г. Апатиты.

## **11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Ответственность сторон.

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно с профкомом разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Рассматривает в 7-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь за собой возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

