

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент»

ул. Генриха Гасанова №5 «А»

Тел. 8 – 928 – 555 – 27 – 23

e-mail: ds20a.derbent@yandex.ru

Коллективный договор на 2024 – 2026 годы

от работников:
председатель первичной
Профсоюзной организации


З.Я.Сардарова
«_____» 2023г.



от работодателя:
заведующая МБДОУ
ЦРР – д/с №20 «Аленушка»


Е.А.Аликперова
«_____» 2023г.



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Центре занятости по труду города Дербента

Регистрационный № 131 от « 10 » ноября 2023г.

Руководитель органа Центра занятости по труду (района, города)


(наименование должности)


(подпись)




(ФИО)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования. Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации: от 29.12.2012 г № 273 - ФЗ «Об образовании», от 19.04.1991 г. № 1031 - 1 «О занятости населения в РФ», от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя, заведующей муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» Аликперовой Елены Алиавсетовны (далее работодатель);
 - работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и её выборного профсоюзного органа.

1.4. Стороны договорились:

- 1.4.1. Действие коллективного договора осуществляется согласно статье 43 ТК РФ и распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент», в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.
- 1.4.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.4.3. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.4.4. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.4.5. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.4.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.4.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.4.8. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.4.9. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Профкома.
- 1.4.10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

- 1.4.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.5. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

2. Трудовые права работников МБДОУ ЦРР – д/с №20

Условия приема и увольнения. Трудовой договор.

Работодатель признает, что:

- 2.1. Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.
- 2.4. Трудовой договор с работником муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:
- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
 - с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
 - с пенсионерами по возрасту.
- 2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить

работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

- 2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.
- 2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора для педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» является объем учебной нагрузки: Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении по согласованию с профкомом.
 - 2.7.1. Руководитель образовательного учреждения гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников учебной нагрузкой на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.
 - 2.7.2. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, устанавливается руководителем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профкомом.
 - 2.7.3. Руководитель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.
 - 2.7.4. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах.
 - 2.7.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп и часов по

учебным планам и программ.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема учебной нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

- 2.7.6. Верхнего предела объема учебной нагрузки, который может быть установлен педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, законом не установлено. Объем педагогической работы педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7.7. Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений возможно только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.7.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.
- 2.7.9. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется управлением образования администрации городского округа «город Дербент».
- 2.7.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» возможны только либо по взаимному согласию сторон, либо по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; или после окончания этого отпуска;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.
- 2.7.11. Продолжительность выполнения работником без его согласия

увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года.

- 2.8. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.
- 2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Стороны договорились:

- 2.10. Увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе, по сокращению численности или штата, производится с соблюдением положений ст.81, 82, 179, 180, 261 ТК РФ. В соответствии со ст. 82, ч. 4 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного комитета муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент». Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 2.11. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 2.12. Стороны договорились дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников образовательного учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующие категории работников:
- лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.
- 2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении штатов (ст.178, 182 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Стороны обязуются:

- 2.14. Создать комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст.384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

- 2.15. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент», способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.
- 2.16. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально – трудовых вопросов.
- 2.17. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

- 3.1. Оплата труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» состоит из базовых (минимальных) окладов, базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающих коэффициентов, в том числе, и персональных повышающих коэффициентов; доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий по итогам работы и выполнения особо важных заданий.
- 3.2. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения к ним профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
- 3.3. Заработная плата работников образовательного учреждения зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

выполнения работы и предельными размерами не ограничивается.

- 3.4. Размеры базовых (минимальных) окладов, базовых (минимальных) ставок заработной платы на основе профессиональных квалификационных групп с учетом квалификационных уровней; повышающие коэффициенты; размеры и условия осуществления компенсационных выплат; порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера и премий определяются «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент»» подведомственного управлению образования администрации города Дербента, которое принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 3.5. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» осуществляются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссии по распределению стимулирующих выплат и при участии совета учреждения на основе «Положения об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент»», подведомственного управлению образования администрации города Дербента.
- 3.6. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов, базовых (минимальных) ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроках, установленными трудовым законодательством и решением Дербентского городского собрания.
- 3.7. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.
- 3.8. На работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент», работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

- 3.9. Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов); базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающие коэффициент; размер оклада (должностного оклада); ставки заработной платы работника; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 3.10. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.
- 3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.
- 3.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 3.13. При выплате заработной платы руководитель образовательного учреждения обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещает каждого работника в составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом).
- 3.14. За вынужденные простои по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (отсутствии фронта работ, капитального ремонта и остановки по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда и т.д.) оплата труда производится из расчета 2/3 тарифной ставки (оклада). Профсоюзный комитет обязуется:
- 3.15. На основании ст.370 ТК РФ и ст.19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.
- 3.16. Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников.
- 3.17. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультацию, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы.
- 3.18. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в

комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми работодателем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент».
- 4.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- 4.3. В образовательной организации установлена пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье.
- 4.4. Для руководителя, заместителей руководителя, 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 в соответствии со ст.91 ТК РФ.
- 4.5. Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст.333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов, за исключением педагогических работников, которым в зависимости от специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю): 24 часа в неделю, музыкальному руководителю; 30 часов в неделю, инструктору по физическому воспитанию; 20 часов в неделю, логопеду.
- 4.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДООУ
- 4.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
- 4.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться, как по инициативе работника

(совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях, не указанных в ст.99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год

4.9. Работники образовательного учреждения могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии со ст.284 ТК РФ не должна превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

4.10. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

4.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

4.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.15. В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной

оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- 4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 4.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- 4.18. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников ДОУ устанавливается 42 календарных дня; для остальных работников ДОУ - 28 календарных дней.
- 4.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (ст. 116 ТК РФ):
- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
 - работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
 - работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).
- Перечни таких работ, минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ (приложение №3).
- 4.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.
- 4.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).
- 4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях (ст. 124 ТК РФ):
- временной нетрудоспособности работника;
 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого

отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

- 4.23. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в частности (ст. 128 ТК РФ):
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузия или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
 - по другим причинам - по договоренности сторон, с согласия работодателя.
- 4.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом и по их личному заявлению (ст. 334 ТК РФ).
- 4.25. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:
- при получении лечебной путевки;
 - по семейным обстоятельствам.
- 4.26. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией ДОУ либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 4.27. Работнику предоставляется дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

5. Охрана труда и здоровья

- 5.1. **В соответствии со ст.212 ТК РФ руководитель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» обязуется:**
- 5.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в Учреждении в соответствии с

изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

5.1.2. Разрабатывать и внедрять специальную оценку условий в Учреждении:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и РД;
- приобретение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №5);
- комплектование медицинского кабинета, групп необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет бюджетных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных

- нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.
- Организовывать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм, информировать городской комитет профсоюза о нарушениях и для принятия мер.
- В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума или запыленности), грубых нарушений требований охраны труда, уполномоченный по охране труда вправе предъявлять требования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.
- Представлять интересы членов профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.
- Содействовать работодателю (руководителю муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент») в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.
- Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.
- Организовывать физкультурно – оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.
- Проводить работу по оздоровлению детей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент».

5.3. Работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.4. **Каждый работник имеет право:**

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и иных опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

5.5. **Стороны договорились:**

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ;

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на общих собраниях с коллективом в ДОУ.

6. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
 1. при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 2. при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 3. при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 4. по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 5. при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 6. при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 7. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 8. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 6.2. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.
- 6.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 рабочий день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 6.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работодатель обязан создать условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законодательством.
- 6.5. Работодатель обязуется 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.

- 6.6. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд РФ, на обязательное медицинское страхование в соответствии с законодательством.
- 6.7. Работодатель обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров (обследований). На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок (ст. 185 ТК РФ).
- 6.8. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

- 7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
 - Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

1. учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
2. согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения

взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
2. временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
3. увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

1. сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно

отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

- 7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
- 8.13. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент».

- 8.14. В течение действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.
- 8.15. Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.
- 8.16. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую первичной профсоюзной организации администрации городского округа «город Дербент», городским комитетом управления образования городского округа «город Дербент», городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 8.17. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах на общем собрании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» один раз в год.
- 9.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания

коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

- 9.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент».
- 9.5. Рассматривать в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 9.7. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
- 9.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с обеими сторонами.

Настоящий коллективный договор утвержден общим собранием работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» от «_____» _____ 2023 года.

С коллективным договором муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №20 «Аленушка» городского округа «город Дербент» ознакомлены:

№	ФИО работника	Должность	Подпись	Дата подписания
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				

43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				
61				
62				
63				
64				
65				
66				
67				
68				
69				
70				
71				
72				
73				
74				
75				
76				
77				
78				
79				
80				
81				
82				
83				
84				
85				
86				
87				
88				
89				
90				

В настоящем коллективном договоре
пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 29 страниц
(двадцать девять страниц)

Заведующая МБДОУ

ЦРР – д/с №20 «Аленушка»

Е.А. Алипперова

