


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «ЗВЁЗДОЧКА»  
216500 Россия, Смоленская область, Рославльский район, город Рославль,  
улица Мичурина, дом 181-а

на 2022 -2025 годы

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад «Звёздочка»  
 М.В. Скороходова

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Ю.Ю. Стёпина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:  
отдел социальной защиты населения в Рославльском районе

Регистрационный № М-к от «04» 04 2022

Руководитель органа по труду  Е.Е. Морозова

Юридический адрес: 216500, Россия, Смоленская область, Рославльский район,  
город Рославль, улица Мичурина, дом 181-а

МБДОУ «Детский сад «Звёздочка»

ОКПО- 44699113

ОКАТО- 66236501000

ОКОГУ- 49007

ОКВЭД- 85.11

ОКОФС- 14

ОКОПФ- 72

ИНН- 6725007999

ОГРН- 1026700926801

КПП- 672501001

Вышестоящая организация – Комитет образования Администрации муниципального  
образования «Рославльский район» Смоленской области

Количество работников – 34 человека

Количество членов профсоюза – 12 человек

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад «Звёздочка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего Детским садом.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания и при принятии на работу. Профком обязуется разъяснять работникам положение 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, 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 трёх 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 договорённости 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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работника учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) Положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам учреждения;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) График отпусков
- 7) Принятие необходимых мер при угрозе массового увольнения.
- 8) Должностные инструкции по охране труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома предусмотренных ТК РФ;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработках и принятии коллективного договора;

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством,

а также отраслевыми, тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральным Законам (ст. 77 ТК РФ).

2.8. Лица, не прошедшие медкомиссию, инструктаж по охране труда и стажировку на рабочем месте к работе не допускаются.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, при выделении необходимых средств (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников на соответствие занимаемой должности.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзов организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3.Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст.178, 180 ТК РФ).

4.5.4.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Устава.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхсрочным работам только с их письменного согласия.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласования работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об охране труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений – 42 календарных дня, другим работникам учреждения - 28 календарных дней. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продолжение, перенесение, разделение и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. предоставлять работникам

5.9.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 дня;
- смерти близких родственников – 3 дня;
- работающим инвалидам- 14 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 5 дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел. Федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) -5 календарных дней.

При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, его продолжительность определяется соглашением сторон, но по желанию работника не более, чем предусматривается ст.128 ТК РФ с учётом времени нахождения в пути к месту событий и обратно. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

5.9.2. Предоставлять работникам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в соответствии со ст. 262 ТК РФ. – 4 дня (ежемесячно);

5.10. Стороны пришли к соглашению о том, что

5.10.1.Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учреждением и Уставом учреждения.

5.10.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными специальной оценкой условий труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днём. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работника составляет 7 календарных дней

5.11..Общим выходным днём являются суббота и воскресенье.

5.12 . Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **6.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании действующего законодательства по оплате труда работников или иного другого локального акта об оплате труда работников образования.

6.2.Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала устанавливается в соответствии с квалификационными группами профессий рабочих.

6.3.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме перечислением на счёт работника, открытый в кредитной организации (банк). Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число.



6.4. При выплате заработной платы работнику выдаётся расчётный листок (ст. 136 ТК).

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Законодательством;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты стимулирующего характера на основании законодательных и локальных актов региональной, муниципальной власти, органов управления образованием, локальных актов Учреждения;

6.6. Изменение размеров ставок заработной платы педагогическим работникам (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, перерасчёт заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого уровня оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. Контроль за изменением размера оплаты труда осуществляет работодатель.

6.7. Наполняемость групп, установленная в соответствии с СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплата труда осуществляется в соответствии с законодательством.

6.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае при остановке работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ.

6.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан произвести выплаты с денежной компенсацией в соответствии с законодательством.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

6.11. Учреждение самостоятельно распоряжается финансовыми средствами, выделенными на оплату труда, в т.ч. на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера и другие выплаты, в пределах фонда оплаты труда по учреждению.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Сохраняет за работниками места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

7.2. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-174 ТК РФ.

7.3. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок.

7.4. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, определённом законодательством, как часть педагогической ставки.

7.5. Профком из членских профсоюзных взносов оказывает материальную помощь членам профсоюзного комитета:

- в случае тяжелой продолжительной болезни работника и членов его семьи;
- потерей близких родственников;
- юбилейными датами, 50, 60 лет;
- рождением ребенка;
- вступлением в брак;
- ветеранам труда, а также работникам, проработавшим в ДОУ 20,30,40 лет;
- тяжелым материальным положением (матерям-одиночкам, разведенным),

заработная плата которых ниже прожиточного минимума.

Материальная помощь оказывается в соответствии с перечнем оснований его предоставления согласно поданному заявлению.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Работодатель обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключает соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Работодатель проводит в Учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по результатам осуществляет мероприятия по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мотивированного мнения профкома. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включаются члены профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и

приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, организует проверку знаний работников Учреждения по охране труда один раз в три года.

8.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт работодателя.

8.5. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей

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

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

8.8. Работодатель обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

8.9. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

8.10. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по профессиям и видам работ с учётом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, создаёт в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе входят члены профсоюза.

8.12. Работодатель совместно с профкомом осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством.

8.14. При наличии путёвки на санаторно-курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск вне графика.

8.15. Профком организует оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, других работников

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

9. Стороны договорились о том что:

9.1. 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.

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

9.3.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 ,3,5, ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.4.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам трудового и социально-экономического развития учреждения.

9.5.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения: по охране труда, по списанию материальных ценностей, в комиссию по расследованию несчастных случаев и другие.

9.6.Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте ( ст.377 ТК РФ).

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

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ст.81ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа ( ст.374, 376 ТК РФ)

9.9 Работодатель с учётом письменного мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя ( ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам ( ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части ( ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни ( ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков ( ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы ( ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда ( ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения ( ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ( ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда ( ст.218 ТК РФ);
- составление графиков работы ( ст.103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения первого года со дня его применения ( ст.193 ,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

-установление различных систем премирования, выплат стимулирующего характера (ст.144 ТК РФ).

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

10. Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расхода фонда заработной платы.

10.4.Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6.Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законом и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8.Участвовать в работе комиссии по обеспечению детей работников учреждения новогодними подарками.

10.9.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплату.

10.10.Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и др.

10.11.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

10.12.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13.Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

## **11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего трудового договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общих собраниях работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликта, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случаях нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания; по истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, или не изменят, дополнят действующий.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

## **Приложения к коллективному договору:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами и нормы их выдачи.

В данном документе прошнуровано,  
пронумеровано и скреплено печатью  
*15 (пятнадцать)* листа (ов)

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад

*[Handwritten signature]*  
М.В.С. Королюк  
МБДОУ «Детский сад

