Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Солнышко» р. п. Мокшан

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» р.п. Мокшан

на 2021-2024 гг.

Представитель работодателя:

Заведующий МБДОУ
детского сада «Солнышко»

_____ Н. В. Быкова

«26» _____ 2021 г.

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада
«Солнышко»

_____ О. С. Токарева

«26» 03 2021 г.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

29 03 20 21

Регистрационный № 2632

Специалист _____

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Солнышко» р.п. Мокшан (далее** МБДОУ детский сад «Солнышко»)
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 образовательной организации (далее организация) и установление 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, региональным и территориальным соглашениями.
1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники организации, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком)- Токаревой Ольги Сергеевны; работодатель в лице его представителя – заведующего Быковой Натальи Викторовны.
1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).
1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольной организации (ст. 43 ТК РФ).
1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
1.8.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
1.12.В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
1.14.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:
1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о премировании и материальной помощи;
3. Соглашение по охране труда;

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

1.16 Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2.2 Трудовой договор заключается с работником 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 Трудовой договор с работником, может быть заключен 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 отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.
2.6. Объем педагогической работы педагогическим работникам в соответствии с «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по ООП – образовательным программам дошкольного образования» устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченностями кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической работы педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.
2.7. Педагогическая работа на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.
2.8. Уменьшение или увеличение объема педагогической работы в течение учебного года возможно:

а) по взаимному согласию сторон;
б) по инициативе работодателя в случаях:
- сокращения количества групп,
- временного увеличения педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (без согласия работника - не более 1 месяца в течение календарного года),
- при возвращении на работу женщин, прервавших отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.
2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья**.**
2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.
2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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 организации.
3.2 Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.
3.3 **Работодатель обязуется:**
3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
3.3.3. 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),
3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться при наличии внебюджетных источников, экономии и т.д.)
3.3.5.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие к трудоустройству

4**. Работодатель обязуется:**
4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до ее начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82.ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
4.2. 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).
4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.
4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников дошкольной организации.
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 в возрасте за два года до назначения страховой пенсии по старости, проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные профессиональными и государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, имеющие высокие профессиональные результаты деятельности; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; 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).
4.5.3. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации 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 определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.
5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего севера и приравненным к ним местностях, а также в сельской

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
5.3.Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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 Уставом.
5.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
5.7. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до начала его (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
5.9 **Работодатель обязуется**:
5.9.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам по следующим причинам и в количестве:

1) родителям первоклассников и выпускников- 1 календарный день;
2) переезд на новое место жительства- 2 календарных дней;
3) проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ-1 календарный день;
4) в случае свадьбы работника, детей работника- 6 календарных дней;
5) на похороны близких родственников- 3 календарных дня;
6) при рождении ребенка в семье-1 календарный день;
7) работающим инвалидам- 2 календарных дня;

5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке на условиях, определяемых учредителем и Уставом организации. Работнику в период нахождения в отпуске может оказываться материальная помощь, при условии наличия экономии фонда

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

заработной платы, с обоюдного согласия работодателя и профсоюзного комитета (если на данный период работник нигде не был трудоустроен).
5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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). Перерыв организует работник на рабочем месте.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:
6.1 Оплата труда работников организации осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников бюджетной сферы.
6.2 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца (в феврале 15 и 28 числа).
6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя;
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов,
- доплаты за выполнение работ, связанные с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда,
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами организации.
6.5. Изменение размера оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при получении образования или восстановление документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присвоении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого уровня оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
6.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
6.7. **Работодатель обязуется**:
6.7.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка неполученной заработной платы и др. (ст.234 ТК РФ).

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

6.7.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно

.
6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

7. Гарантии и компенсации

7. **Стороны договорились, что работодатель**:
7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 руб. (далее в зависимости от инфляции).
7.2. Оказывает материальную помощь работникам организации, а также работникам, уходящим на пенсию по старости, по согласованному с профкомом перечню оснований для её предоставления.
7.3. Организует в организации общественное питание (места для приёма пищи).
7.4. Обеспечивает предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках)
7.5. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами для нужд образовательного процесса.

8. Охрана труда и здоровья

8. **Работодатель обязуется**:
8.1. Обеспечить право работников организации 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 заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда.
8.3. Провести в организации специальную оценку условий труда рабочих мест. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.
Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.
8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации 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).
8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствие с действующим законодательством и вести их учет.
8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
8.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
8.18. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213-214 ТК РФ).
8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
8.21. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
8.22. **Профком обязуется:**
- Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации;
- Проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

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 деятельности.
9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
9.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их заявлений.
Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% (ст. 377 ТК РФ)
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений не допускается.
9.7 Работодатель может предусмотреть производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 5 % должностного оклада при наличии надтарифного фонда (ст. 377. ТК РФ).
9.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и подпунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.
9.11 Члены профкома включаются в состав комиссий организации по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
9.12. Работодатель по согласованию 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);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 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 гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
10.2. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.
10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявления о нарушении руководителем организации, его заместителями законов 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 и суде.
10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
10.9 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.
10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
10.12. Участвовать в комиссии по аттестации педагогических работников, охране труда и других.
10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.
10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случае заболевания, выхода на пенсию по старости, смерти близких родственников.

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B

10.16. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.
11. Стороны договорились, что:
11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
11.2. Осуществляют контроль по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.
11.3. Рассматривают в **десятидневный** срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.
11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, Заведующий
20.04.2021 12:57 (MSK), Простая подпись
МБДОУ ДЕТСКИЙ САД "СОЛНЫШКО", Быкова Наталья Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ
06.02.2022 18:25 (MSK), Сертификат № 0E868C0067AD108F42912E5A6617C94B