

От работодателя:  
заведующий МБДОУ ДС №15  
«Дюймовочка»



Е.В. Евсева

М.П.  
« 30 » января 2024 года

От работников:  
председатель первичной профсоюз-  
ной организации МБДОУ ДС №15  
«Дюймовочка»

Л.И. Скворцова Л.И. Скворцова

« 30 » января 2024 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №15  
«ДЮЙМОВОЧКА» СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

На период с «31» января 2024 г. по «30» января 2027 г.

Коллективный договор принят на общем собрании работников  
«30» января 2024 г. (протокол №1)



Уведомительная регистрация проведена	
министерством социальной защиты населения	
и труда Белгородской области	
« 30 » января 20 24 года	
Регистрационный номер	1130/24/2 КД
Условия, ухудшающие положение	
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ	
(подпись)	Савков АН (ф.и.о.)

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1. Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

**работодатель** – Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 «Дюймовочка» Старооскольского городского округа (далее - учреждение) в лице заведующего;

**работники** – граждане, состоящие в трудовых отношениях с учреждением;

**руководство** – должностные лица учреждения, осуществляющие функции по управлению учреждением в соответствии с должностными обязанностями.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

**Профком, Профсоюзный комитет** – комитет первичной профсоюзной организации работников учреждения.

## 1.2. Стороны и статус Коллективного договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего Евсеевой Елены Владимировны, действующего на основании Устава муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 «Дюймовочка» Старооскольского городского округа, и работниками учреждения, от имени которых выступает Профсоюзный комитет в лице председателя Профкома Скворцовой Людмилы Ивановны.

1.2.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и коллективом работников учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2.3. Законодательной базой Коллективного договора являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральный закон от 21.12.1912 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устав учреждения и другие нормативно-правовые акты.

1.2.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.5. Профком по поручению работников выступает их полномочным представителем при разработке и заключении Коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле его исполнения.

1.2.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности

обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.2.7. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями в учреждении.

1.2.8. Коллективный договор заключается от имени всех работников учреждения вне зависимости от членства в различных профсоюзах и распространяется на всех штатных работников независимо от времени вступления их в трудовые отношения с работодателем.

1.2.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюзного комитета, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед работодателем.

1.2.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2.11. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- создавать условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации (не реже одного раза в 3 года);
- подготавливать материалы для награждения и другого поощрения работников;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работников и гарантировать их защиту в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина (статья 86 Трудового кодекса РФ);
- рассматривать представления Профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанному органу и его представителям;
- ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ним, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.);
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые средства и силы;
- обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;

- обеспечивать создание содержания подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года №123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности»;

Руководитель учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

**Профсоюзный комитет**, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзным комитетом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.

**Работники** обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.2.12. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (статьи 54,55,419 Трудового кодекса РФ).

1.2.13. Стороны договорились, что представители работников (Профком) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 Трудового кодекса РФ.

### **1.3. Цели и задачи Коллективного договора**

1.3.1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работникам, создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3.2. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечение эффективной деятельности учреждения, предусмотренной его Уставом;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников и работодателя;
- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда; в том числе дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки работников;
- правовое закрепление норм отношений между руководством, коллективом и отдельными работниками, Профкомом;
- придание цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между руководством, коллективом, отдельными работниками и Профсоюзным комитетом;
- создания эффективной системы социальных гарантий, морального и материального поощрения работников.

1.3.3. Руководство обязуется согласовывать с Профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

### **1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора**

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников учреждения. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

### **1.5. Срок действия Коллективного договора**

1.5.1. Коллективный договор вступает в силу с 31 января 2023 г. и действует до 30 января 2027 г.

1.5.2. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2026 года.

1.5.3. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений**

1.6.1. Основные положения Коллективного договора вырабатываются в ходе демократических переговоров руководства и Профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства, закрепленных в Трудовом кодексе РФ.

1.6.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (статья 44 Трудового кодекса РФ).

1.6.3. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

1.6.4. Представители Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены по инициативе руководства без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **2.1. Трудовой договор**

2.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения и другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, данным Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (статья 57 и статья 67 Трудового кодекса РФ).

2.1.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.3. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.1.4. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.1.5. При необходимости для принимаемого работника может устанавливаться испытательный срок в соответствии с действующим законодательством.

2.1.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.

2.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса РФ).

2.1.8. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.9. Прием и увольнение лиц, работающих по совместительству, осуществляется на основании статей 282,283,287,288 главы 44 Трудового кодекса РФ.

2.1.10. Действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или в случае заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, приостанавливается.

2.1.11. Работодатель обязуется предоставить работнику возможность ознакомиться с Уставом учреждения и настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

2.1.12. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

2.1.13. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- качественно выполнять свои должностные обязанности.

## **2.2. Прием на работу**

2.2.1. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня подписания трудового договора объявить работнику под подпись приказ о приеме на работу. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.2.2. Работодатель обязуется предоставить работнику рабочее место и обеспечить условия, необходимые для соблюдения ими трудового распорядка и дисциплины труда в учреждении. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

## **2.3. Увольнение**

2.3.1. Увольнение (прекращение трудового договора между работодателем и работником) регулируется статьями главы 13 Трудового кодекса РФ.

2.3.2 Увольнение при расторжении трудового договора с работником-членом профсоюза на основании пунктов 2, 3, 5, подпунктов “а”, ”в” пункта 6, пунктов 8, 10 статьи 81, пунктов 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ работодатель производит только по согласованию с Профкомом, в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

2.3.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (отпусков), либо, по письменному заявлению



работника, неиспользованные дни отпуска (отпусков) могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

## **2.4. Сокращение численности или штата работников**

2.4.1. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест работников учреждения, нарушения при этом правовых гарантий работников.

2.4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.4.3. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.4.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.4.6. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками, совместителями.

2.4.7. При увольнении работнику выплачивается задолженность по зарплате, а так же предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 1,2 статьи 178, статьями 179, 180 Трудового кодекса РФ.

## **2.5. Рабочее время и время отдыха**

2.5.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела Коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и графиком отпусков, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

2.5.2. Для работников учреждения (руководители, специалисты и учебно-вспомогательный персонал, технические исполнители и обслуживающий персонал) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса РФ); для медицинской сестры устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса РФ); для педагогических

работников - сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) - не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса РФ).

Для работников учреждения устанавливается следующая продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (смены):

Для педагогических работников	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, 36-часовая рабочая неделя
Для воспитателей работающих с детьми ОВЗ	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, 30-часовая рабочая неделя
Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией образовательного процесса, для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, 40-часовая рабочая неделя
Для музыкального руководителя (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 24 часов в неделю
Для инструктора по физической культуре (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, не более 30 часов в неделю
Для заведующего хозяйством (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, 40-часовая рабочая неделя
Для учителя-логопеда, учителя-дефектолога (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, 20-часовая рабочая неделя
Для педагога-психолога, тьютора (на 1 ставку)	5 рабочих дней с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, не более 36-часов в неделю

Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается

Для педагогических работников	1 смена – 7.00 – 14.12 2 смена – 11.48 – 19.00
Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией образовательного процесса	В соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке
Для педагога-психолога, учителя-логопеда, музыкальных руководителей, инструктора по ФК, педагога	В соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке

дополнительного образования, тьютора (на 1 ставку)	
Для заведующего хозяйством, для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	8 часов, начало и окончание работы, перерывы в работе определяются правилами внутреннего распорядка и графиком работы, утвержденным заведующим Учреждения, согласованным с Профкомом
Для медицинской сестры	7,8 часов, начало и окончание работы, перерыв в работе определяются правилами внутреннего распорядка и графиком работы, утвержденным заведующим Учреждения, согласованным с Профкомом

2.5.4. Режим рабочего времени (начало и окончание работы (смены)) и времени отдыха работников учреждения определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, настоящим Коллективным договором.

2.5.5. Для сторожей, работа которых в выходные и праздничные дни требует круглосуточного дежурства, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один год. Время начала и окончания сменной работы, порядок перехода из одной смены в другую этой категории работников регулируется графиками, которые составляются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения и доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

2.5.6. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной и подлежащей компенсации в денежном выражении. Ночной признается работа с 22.00 до 6.00 часов.

2.5.7. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается.

Время предоставляемых перерывов и их конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам предоставляется возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

2.5.8. Стороны договорились, что дворнику, в связи с выполнением работ на открытом воздухе, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставлять внутрисменные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева при сильном морозе и перерывы для отдыха при сильной жаре).

2.5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Нерабочими праздничными днями считаются дни в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с Профсоюзным комитетом, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса РФ, по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5.10. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.5.11. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Допускается работник к работам с письменного согласия в следующих случаях: при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

2.5.13. Отдельные работники могут, по распоряжению работодателя, при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

2.5.14. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

2.5.15. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и, с их согласия, к другой работе в пределах времени, не превышающего длительность смены.

2.5.16. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться, с их согласия, к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

## **2.6. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

2.6.1. Работники учреждения имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ.

2.6.2. Порядок предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

2.6.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

В соответствии с действующим законодательством заведующему хозяйством, специалистам и учебно-вспомогательному персоналу, техническим исполнителям и обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; заведующему ДООУ, педагогическим работникам (воспитателям групп общеразвивающей направленности, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре) – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, для педагогов, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 56 календарных дней.

2.6.4. Продление, перенесение, разделение на части и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса РФ.

2.6.5. Ежегодный отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (статья 112 Трудового кодекса РФ)

2.6.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса РФ).

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.6.7. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

2.6.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.6.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.6.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

2.6.11. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

2.6.12. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (статья 335 Трудового кодекса РФ).

## **2.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска**

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней за каждый рабочий год работникам, работающим во вредных условиях труда.

## **2.8. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы**

2.8.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.8.2. Работодатель на основании письменного заявления работника должен предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

категориям работников, указанным в статьях 128 и 263 Трудового кодекса РФ. Указанный отпуск (до 14 календарных дней в году) может быть по письменному заявлению работника присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.8.3. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ и действующего законодательства.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

#### **3.1. Основные условия оплаты труда**

3.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением об оплате труда в МБДОУ ДС № 15 «Дюймовочка», условиями трудового договора.

3.1.2. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда в МБДОУ ДС № 15 «Дюймовочка» и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

3.1.4. Работодатель в пределах своей компетенции принимает необходимые меры для обеспечения индексации оплаты труда работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Старооскольского городского округа.

3.1.5. Оплата неполного рабочего дня, установленного в соответствии с законодательством по инициативе работника, производится пропорционально отработанному времени.

3.1.6. Выплата заработной платы производится путем ее перечисления на банковский счет работника.

3.1.7. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

3.1.8. Оплата труда педагогических работников, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительный отпуск до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.), сохраняется уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории. Принятое решение оформляется приказом Работодателя.

3.1.9. На время вынужденного простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, работникам сохраняется средняя заработная плата:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от работодателя и работника:

а) в случае введения в учреждении ограничительных мероприятий (карантин) в соответствии с Федеральным законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» при возникновении (угрозе возникновения) и распространении (угрозе распространения) инфекционных заболеваний;

б) в случае капитального ремонта дошкольного учреждения по решению собственника здания учреждения, не являющегося Работодателем, либо в случае, если необходимость ремонта вызвана наступлением чрезвычайных обстоятельств (катастрофой природного или техногенного характера, военными действиями, производственной аварией, пожаром, наводнением, землетрясением и прочее), при невозможности предоставления работнику работы в иной образовательной организации в пределах соответствующего населенного пункта для осуществления аналогичных обязанностей по аналогичной должности в период до окончания в учреждении капитального ремонта (далее – аналогичный работодатель).

При наличии согласия аналогичного работодателя в письменной форме принять работника (в отношении которого принято решение о вынужденном простое ввиду капитального ремонта по причинам, не зависящим от работодателя и работника) на работу по срочному трудовому договору и письменного обязательства учреждения о приеме работника обратно на ту же должность после завершения капитального ремонта (трактуемых в силу ст. 64 ТК РФ как соответствующие приглашения работодателей), в случае отсутствия в течении семи календарных дней с даты ознакомления с названными документами согласия работника на перевод к аналогичному работодателю, работнику гарантируется сохранение 2/3 заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя, и соответственно первый абзац подпункта «б» настоящего пункта в данном случае не применяется.

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации;

- принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.



## **3.2. Сроки оплаты труда**

3.2.1. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается 25-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 10-го числа месяца, следующего за расчетным, согласно отработанному времени.

3.2.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (части 1,2,6,8 статьи 136 Трудового кодекса РФ).

## **3.3. Организация оплаты труда**

3.3.1. Выплата заработной платы работнику производится в безналичной денежной форме через банкоматы посредством пластиковой карты. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты в рамках зарплатного проекта, производятся за счет работодателя.

3.3.2. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (статья 136 Трудового кодекса РФ). В этом случае все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет работника.

3.3.3. Бухгалтерия выдает каждому работнику расчетные листки, в которых указываются: зарплата по основной работе и по совместительству, надбавка, доплаты, налоги, отчисляемые профсоюзные взносы и иные виды платежей по заявлению работника.

По всем видам платежей из зарплаты сотрудника не может быть вычтено более 50% месячной заработной платы. (статья 138 Трудового кодекса РФ).

3.3.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.3.5. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих и поощрительных выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ ДС № 15 «Дюймовочка».

3.3.6. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются Положением об оплате труда в МБДОУ ДС №15 «Дюймовочка».

## **4. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА.**

### **4.1. Соглашение по охране труда**

Работодатель, в соответствии с Соглашением по охране труда (Приложение №3) и Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (Приложение № 4).обязуется обеспечить:

- право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение средств, предупреждающих производственный травматизм,

- создание необходимых санитарно-гигиенических условий, включая выдачу средств индивидуальной защиты,
- создание условий, способствующих предотвращению возникновения профессиональных заболеваний (статья 219 Трудового кодекса РФ).

## **4.2. Общие требования к условиям труда**

4.2.1. Работодатель обязуется разрабатывать инструкции по охране труда по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.2.2. С целью создания нормальных условий труда работников учреждения, работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- безопасность работников при осуществлении технологических процессов и при эксплуатации применяемых инструментов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда;
- проведение инструктажей по охране труда (вводный инструктаж работников, принимаемых на работу, и повторный инструктаж работников не реже одного раза в полугодие);
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;
- учет и рассмотрение причин и обстоятельств, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев с работниками учреждения в соответствии со статьями 227-231 Трудового кодекса РФ;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- бесплатное прохождение работниками обязательных профилактических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и здоровья граждан (статья 213 Трудового кодекса РФ);
- проверку состояния охраны труда, техники безопасности и подготовки учреждения к началу учебного года;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

4.2.3. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом.

4.2.4. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения 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 руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 Трудового кодекса РФ);
- своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже работающих для предоставления их в Социальный фонд России.

5.2. Работодатель имеет право предоставлять работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучения и переобучения профилирующим профессиям.

### 5.3. Профсоюзный комитет:

- выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.
- содействует установлению единовременной выплаты членам Профсоюза, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, исходя из финансовой возможности профсоюзной организации.

## **6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **6.1. Взаимодействие работодателя и Профсоюзного комитета**

6.1.1. Работодатель обязан оказывать содействие Профсоюзному комитету в его деятельности.

6.1.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса РФ);
- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка.

6.1.3. Профком участвует в осуществлении контроля за правильностью нормирования и оплаты труда, проверяет жалобы и заявления работников по вопросам приема и увольнения, труда и заработной платы.

6.1.4. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работодатель и Профком сотрудников на паритетных началах образуют комиссию по трудовым спорам.

6.1.5. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников, независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности учреждения;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

6.1.6. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

## **6.2. Гарантии профсоюзной деятельности**

6.2.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором 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.

6.2.2. Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых руководством учреждения, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководство своевременно информирует Профсоюзный комитет о проведении указанных мероприятий.

6.2.3. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса РФ).

6.2.4. Работники – члены Профсоюзного комитета – не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, в который они избраны; руководители Профсоюзного комитета (председатель и заместитель председателя) – без учета мнения территориального комитета профсоюза.

6.2.5. Увольнение по инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и других выплат) работника, входящего в состав Профсоюзного комитета, допускается в установленном законом порядке по предварительному согласию Профсоюзного комитета. Увольнение по указанным основаниям председателя Профкома допускается только с согласия территориального комитета профсоюза.

6.2.6. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ), производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.7. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности Профкома, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 378 Трудового кодекса РФ).

6.2.8. Работодатель рассматривает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации следующие вопросы:

- график отпусков;
- режим работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- установление и изменение объема нагрузки;
- установление, отмена надбавок и доплат, а также изменение их размеров;
- распределение выплат стимулирующего характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- проекты документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников.

6.2.9. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом РФ (статья 378 Трудового кодекса РФ).

### **6.3. Обязательства Профсоюзного комитета**

6.3.1. Стороны пришли к соглашению, что Профсоюзный комитет учреждения берет на себя следующие обязательства:

- 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», Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями федерального, областного, муниципального уровней;
- вести коллективные переговоры по подготовке и заключению Коллективного договора в учреждении, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины;
- доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников образования;
- оказывать бесплатную консультационную помощь и защиту членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, исполнения трудового законодательства и социальных гарантий.

6.3.2. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий Коллективного договора;
- за предоставлением работодателем работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
- за правильным расходованием фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы и т.д.;
- за соблюдением прав и интересов педагогических работников – членов Профсоюза - при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;

- за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- за обеспечением безопасных условий и охраны труда;
- за соблюдением других социально-трудовых вопросов.

6.3.3. Осуществлять связь с членами Профсоюза – ветеранами, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

6.3.4. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичной профсоюзной организации (болезнь, смерть близких родственников и др.)

6.3.5. Ежегодно отчитываться о своей работе перед членами Профсоюза.

## **7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

В целях более эффективного участия работающей молодежи в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов, усиления их социальной защищенности, стороны коллективного договора договорились:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Содействовать работе профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Учреждения. Молодыми работниками считаются работники Учреждения в возрасте до 35 лет. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности администрации и профсоюзной организации Учреждения.

7.1.2. Закрепить наставников за всеми молодыми работниками в первые полгода их работы в Учреждении.

7.1.3. Поступающим на работу молодым специалистам проводить стажировку по индивидуальному плану Учреждения. Осуществлять гарантированную доплату к заработной плате в размере 30 % от оклада молодым педагогическим работникам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятыми на работу на должности педагогических работников на период первого года трудовой деятельности.

7.1.4. Предоставлять оплачиваемые ученические отпуска для молодых работников, впервые обучающихся на заочных отделениях в высших и средних учебных заведениях.

7.1.5. Выделять путевки на курортно-санаторное лечение и отдых для молодёжи (членам профсоюза), принимающей активное участие в жизни Учреждения.

7.1.6. Предоставлять молодым работникам, активно участвующим в жизни Учреждения по представлению профсоюзной организации дополнительно 1 день к отпуску без сохранения заработной платы.

7.2. Профсоюзный комитет Организации обязуется:

7.2.1. Активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и

гарантий работающей молодежи.

7.2.2. Стимулировать молодых работников к участию в программах строительства индивидуального жилья, арендного жилья на условиях специализированного найма жилого помещения на период трудовых отношений с Учреждением.

## **8. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились о том, что:

8.1. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

9.3. При смене форм собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.4. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.5. При реорганизации или смене форм собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.6. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.7. В случае невыполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.8. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель обязуется направить на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. А также обязуется в течение семи дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним при приеме на работу (статья 50 Трудового кодекса РФ).

## **10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**



Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам Договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

**К Коллективному договору прилагаются:**

- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Соглашение по охране труда,
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №15 "ДЮЙМОВЧКА"  
СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА,** Евсева Елена Владимировна,  
Заведующий

**08.04.24** 14:07  
(MSK)

Сертификат 8CFC1B850952740DCEAB4EDC58226CD1