

От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ № 18 «Яблонька»

  
А.П.Булатова  
«02» 09 2022г



От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 18 «Яблонька»

  
Н.И.Богатырева  
«02» 09 2022 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 г. г.

**Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад общеразвивающего  
вида с приоритетным осуществлением деятельности по  
художественно-эстетическому направлению развития детей  
№ 18 «Яблонька» г. Серова**

Утвержден на собрании работников,  
протокол № 8 от «02» 09 2022 г.



Серов  
2022

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 18 "Яблонька", в том числе в филиалах – детский сад № 94 «Петушок» и детский сад № 124 «Рябинка» (далее - МБДОУ № 18).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 18 «Яблонька» (далее по тексту МБДОУ № 18) в лице заведующего Богатыревой Надежды Ивановны и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации Булатовой Анны Павловны.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашение между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией Серовского городского округа, городской организацией профсоюзов работников образования, Управлением образования Серовского городского округа.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года с 02 сентября 2022 года по 02 сентября 2025 года. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений при условии ежемесячного перечисления на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы на основании письменного заявления работника.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации

дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора: -

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

**1.10.1. Работодатель:**

- направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.
- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.
- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

**1.10.2. Профсоюзный комитет:**

- содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;
  - осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
  - воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.
- 1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией МБДОУ. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников

**Раздел 2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст. 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, Правилами Внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ № 18 «Яблонька», и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Соглашением между администрацией Серовского городского округа, городской организацией профсоюзов работников образования, Управлением образования Серовского городского округа, 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, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 57 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

работодателя либо работника только 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 режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ № 18 «Яблонька», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией работника.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ или ст. 80 ТК РФ)

2.8. Работники обязуются выполнять работу в соответствии с заключенным договором, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину, своевременно и точно исполнять приказы и устные распоряжения работодателя, выполнять нормы труда, повышать свою производительность, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу МБДОУ № 18.

### **2.9 Работодатель обязуется:**

2.9.1. Правильно организовывать труд работников, создавать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия их труда, содействовать в улучшении бытовых условий. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора перечислены в Правилах Внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ № 18.

2.9.2. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ

2.9.3. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.9.4. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.9.5. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

### **2.10. Работники обязуются:**

2.10.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.10.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.10.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга

### **Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

#### **3.3. Работодатель обязуется:**

3.3.1. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Обеспечить повышение квалификации работников, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учетом оплаты командировочных расходов).

3.3.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или программам магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовка кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173.1 ТК РФ.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.) с последующей отработкой по профилю обучения в должности.

3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

3.5. После истечения срока действия квалификационной категории (соответствие занимаемой должности, первой, высшей), педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях: - в случае длительной нетрудоспособности; - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу; - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям; - если работник был призван в ряды Вооружённых сил России; - в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника; - в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

3.5.1. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.5.2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

3.5.3. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные учреждения на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

3.5.4. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

3.5.5. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливаются следующие выплаты и повышения заработной платы:

- педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, оплата труда которых устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 N 973-ПП (ред. от 28.12.2011) "О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области" устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы, - 1,1.

- педагогическим работникам иных образовательных учреждений устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к минимальному окладу, ставке заработной платы – 0,1 . (Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников

народного образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 г.г. «19» января 2012 г. № 01-Т)

3.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.7. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.8. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.12. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

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

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

3.15. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.16. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.17. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.18. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

##### **Работодатель обязуется:**

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлена согласно штатному расписанию, в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20 часов в неделю - учителю-логопеду;

20 часов в неделю - учителю-дефектологу;

24 часа в неделю - музыкальному руководителю;

36 часов в неделю – воспитателю (старшему воспитателю);

36 часов в неделю – педагогу-психологу;

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;

Остальным категориям работников - 40 часов в неделю

4.3. Рабочее время включает в себя выполнение работы предусмотренной должностными обязанностями в течение рабочего времени, утвержденным в установленном порядке. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБДОУ № 18.

4.4. Время перерыва для отдыха и питания, графика сменности, работы в выходные и нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками в течение перерывов между занятиями. Перерыв для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается.

4.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников: заведующий, главный бухгалтер, заместитель заведующего, заведующий хозяйством. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) (Приложение 2)

4.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

4.7. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.10. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков



устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда, и на основании специальной оценки условий труда в дошкольном учреждении

4.12. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.13. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, являющимся приемными родителями;
- одиноким матерям и отцам МБДОУ № 18 «Яблонька», воспитывающие детей в одиночку;
- родителям, имеющим более 2 детей в возрасте до 14 лет;
- родителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

- 4.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.15. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (Приложение № 3)

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4.17. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством) (Приложение № 4):

- при проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (2019-нCov) – 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 дня;
- за победу (призовые места) работников в очных окружных, городских, областных конкурсах - 1 день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня в год;
- матерям, имеющих детей-первоклассников – 1 день;
- вступление в брак работника или его детей – 1 день

### **Раздел 5. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников дошкольного учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда для работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 18 «Яблонька» (далее Положение). Положение разрабатывается по согласованию с профкомом и утверждается заведующим и является (Приложением № 5) к настоящему Коллективному договору.

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением (ст. 135 ТК РФ). Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем за каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца (не позднее). При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

5.3. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами дошкольного учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

5.4 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организации, занимающих должности педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы: - повышающий коэффициент за квалификационную категорию; - повышающий коэффициент за научную степень кандидата или почетное звание. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов) ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию – 0,2;
- работникам, имеющим соответствие занимаемой должности – 0,1;
- Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической

должности распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы в должностных обязанностях.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников и включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты к должностным окладам педагогических работников за квалификационную категорию;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленного в Положении об оплате труда работников;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Положении об оплате труда работников.

Минимальный размер оклада, ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.6. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- в других установленных законом случаях.

5.7. Работодатель обязуется обеспечивать: -

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. –
- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). - выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);
- несет ответственность при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы;
- имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума.
- ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ № 18 «Яблонька».

5.8. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда;
- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

## **6. Охрана труда и здоровья**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

- 6.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).
- 6.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить мероприятия по совершенствованию безопасного труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 6.1.3. Для реализации этих задач ежегодно составлять Соглашение на проведение мероприятий по охране труда, в котором указывать перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления, ответственных должностных лиц за исполнение, с обязательным согласованием с выборным профсоюзным органом.
- 6.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития от 24.06.2014 г. № 412н).
- 6.1.5. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. Обеспечить гарантии и льготы сотрудникам ДОУ, работающим на рабочих местах с выявленными вредными факторами. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет.
- 6.1.6. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:
- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в соответствии со статьями 92, 117 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно результатам проведенного СОУТ.
  - доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно результатам проведенного СОУТ.
  - Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) Положением об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
- 6.1.7. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.
- 6.1.8. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Министерства труда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).
- Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.
- Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

6.1.9. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.1.10. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.1.11. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

6.1.12. Обеспечивать сотрудников ДОУ:

сертифицированными средствами индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. № 777н,

- моющими и обезвреживающими средствами согласно перечню должностей и профессий, имеющих на это право в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н. Все перечни должны быть утверждены заведующим МБДОУ и согласованы с председателем первичной профсоюзной организации.

6.1.13. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н.

6.1.14. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.1.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.1.17. В случае отказа работника от работы, при возникновении опасности его жизни 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.

6.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ).

6.1.19. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.20. Осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране, а также проведение административно-общественного контроля.

6.1.21. Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

## **6.2. ППО обязуется:**

6.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

6.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

6.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

6.2.4. Участвовать в составлении соглашения по охране труда.

6.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

6.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

6.2.7. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по приемке образовательного учреждения.

6.2.8. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

## **Раздел 7. Социальные гарантии.**

Стороны договорились о том, что работодатель:

7.1. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 1 ТК РФ); - обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию; - своевременно перечисляет средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством; - внедряет в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.2. Принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3. Обеспечивает предоставление работникам, не входящим в состав педагогических работников, МБДОУ № 18, при условии, если размер должностного оклада, ставки работника с учетом районного коэффициента установлен в меньшем размере, чем минимальный размер оплаты труда в Свердловской области, дети которых посещают муниципальные дошкольные образовательные учреждения, родительскую плату за их содержание в размере 50% от размера родительской платы, установленной постановлением администрации Серовского городского округа. На основании трехстороннего Соглашения между администрацией Серовского городского округа, городскими (районными) организациями профсоюзов работников образования, здравоохранения, культуры и работодателями учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Серовского городского округа.

7.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ) Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.5. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.6. По согласованию с профсоюзным комитетом выделять путевки работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный», в профилакторий «Чайка» и в другие санатории – профилактории. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.7. По согласования с профкомом применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём: - объявления благодарности; - награждения почётной грамотой; - награждения ценным подарком; - премирования в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ. - представления к награждению ведомственными знаками отличия в труде.

7.8. При финансовой возможности за счет фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств выделять средства: - на оказание единовременной материальной помощи к юбилейным датам - для выплаты материальной помощи работникам, увольняющимся в связи уходом на пенсию, согласно стажу работы в системе образования: от 20 до 30 лет – 2 ставки (оклада), свыше 30 лет – 2,5 ставки (оклада) согласно трехстороннего Соглашения между администрацией Серовского городского округа, городскими (районными) организациями профсоюзов работников образования, здравоохранения, культуры и работодателями учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Серовского городского округа. - в связи с оперативным вмешательством.

7.9. Организовать горячее питание работников в детском саду по их личному заявлению, с последующей оплатой.

7.10. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днём дошкольного работника, Новым годом и др.

7.11. Содействовать в сборе документов для выплаты материальной помощи на оплату расходов за услуги по зубопротезированию согласно трехстороннему Соглашению между администрацией Серовского городского округа, городскими организациями профсоюзов финансируемых за счет средств бюджета Серовского городского округа

7.12. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство)

7.13. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

7.14. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

#### **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ. Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (районной (городской) организации Профсоюза).. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и



заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома (ГК Профсоюза) денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.8. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.11. Установить надбавку из стимулирующей части фонда оплаты труда работ в размере 10% работнику образовательного учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации, и надбавку в размере 10% уполномоченному по охране труда.

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда.

8.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 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);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения его срока действия (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

**Профком обязуется:**

8.14. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальнотрудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.15. 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 профкома.

8.16. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.17. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.18. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ). Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде

8.19. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

- 8.20. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.21. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.22. Участвовать в работе комиссий детского сада по аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.23. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников детского сада.
- 8.24. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях. (Приложение № 7)
- 8.25. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в детском саду

#### **Раздел 9. Разрешение трудовых споров.**

- 9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

#### **Раздел 10. Заключительные положения.**

- 10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.
- 10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.
- 10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
- 10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

#### **Приложения к коллективному договору**

1. Правила Внутреннего трудового распорядка
2. Положение о дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем
3. Положение о дополнительных неоплачиваемых днях отдыха работникам МБДОУ №18 «Яблонька»
4. Положение о дополнительных оплачиваемых днях отдыха работникам МБДОУ № 18 «Яблонька»
5. Положение об оплате труда для работников МБДОУ д/с № 18 «Яблонька»
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды
7. Положение об оказании материальной помощи работникам, членам ППО МБДОУ № 18 «Яблонька»

