

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения города Рязани  
«Детский сад № 148»

на 2019 - 2022 г.

Утвержден  
на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол № 4 от  
« 03 » декабря 2019г

От работодателя:

Заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 148»  
Долотова Е.В.

«10» декабря 2019г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Титова С.В.

«10» декабря 2019г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ 390005, г. Рязань, ул. Ленинского Комсомола, д. 7 Зарегистрировано 24.12.2019 № 494 ф. Кебырич А.
--

Настоящий коллективный договор является актом, регулирующим социально-трудовые отношения коллектива муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Рязани «Детский сад № 148» (далее – Учреждение), заключен между работодателем в лице заведующего Долотовой Елены Викторовны, действующей на основании Устава и работниками Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Титовой Светланы Владимировны, действующей на основании протокола № 4 от 03.12.2019г. общего собрания работников Учреждения.

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законом нормами трудового права, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Титовой Светланы Владимировны;
- работодатель в лице заведующего Учреждением Долотовой Елены Викторовны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (статья 44 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.13. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;



- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные правовые акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных правовых актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ; по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития Учреждения (ст. 53 ТК РФ);
- иные формы.

## 2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящегося у работодателя (ст. 68 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт), заключается с работником на неопределенный или определенный срок с учетом характера предстоящей работы или с условиями ее выполнения.

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 её выполнения.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте), оговариваются обязательные для включения условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора (эффективного контракта), могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение объёма педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе руководителя Учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

2.6. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий



трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности (ст.74 ТК РФ)).

В течение учебного года изменение определённых условий трудового договора (эффективного контракта), допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлён 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.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в Учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

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

3.1.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности;

- повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 47).;

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

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

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих



работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.1.3. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 81 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.1.5. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- - предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- - проработавшие в Учреждении не менее 10 лет;
- - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- - награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года;

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

- работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность использования на правах работников Учреждения услуг культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений;

- 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 штатов или численности.

#### 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:



5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для должности сторожа применяется суммированный учет рабочего времени.

5.1.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

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

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

5.1.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для должности сторожа выходными днями признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для этой должности графику работы.

5.1.6. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном в ст.153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

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

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена по просьбе работника денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.1.10. Работодатель обязуется:



5.1.10.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым непосредственно на работах с детьми с туберкулезной интоксикацией;
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ.

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

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;
- на похороны близких родственников - 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней
- работающему инвалиду - 60 дней;
- участникам ВОВ - 35 дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 дней.

5.1.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и Уставом Учреждения.

5.1.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания другим работникам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## 6. Оплата и нормирование труда

6.1 Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также примерным Положением об оплате труда работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утвержденным решением Рязанской городской Думы от 29.11.2010 г. № 604-1 и локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

6.1.2. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), а также о переходе на новый вид оплаты труда работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

6.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для



осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

6.1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного законодательством Российской Федерации и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в регионе.

6.1.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, примерным Положением об оплате труда работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утверждённым решением Рязанской городской Думы от 29.11.2010 г. № 604-1.

6.1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Рязани «Детский сад № 148». Документ разрабатывается и реализуется администрацией Учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома.

6.1.7. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при изменении у них рабочего стажа;
- при изменении образования;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.1.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца безналичным способом на банковскую карту. Днями зачисления заработной платы на банковскую карту являются 8 и 23 число каждого месяца.

6.1.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

6.1.11. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.1.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

6.1.13. Гарантируется первоочерёдность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами.

6.1.14. Оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями, в соответствии с Положением об оплате труда, согласованным с профкомом.

6.1.15. При наличии экономии средств фонда оплаты труда применять поощрения, оказывать материальную помощь, предусмотренные Положением о материальных



поощрениях и материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад № 148».

6.1.16. Сохранять за работниками среднюю заработную плату на время простоев, возникших в результате непредвиденных и непреодолимых событий (климатических условий), а также при приостановке работы.

6.1.17. Работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными, опасными и иными неблагоприятными условиям, предусматривается доплата в размере до 12 % ставки (оклада).

6.1.18. Первые три дня по листу временной нетрудоспособности оплачиваются за счёт средств работодателя.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ).

6.2.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.2.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.2.4. При выплате заработной платы производить выдачу каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.2.5. Выплачивать заработную плату за весь период ежегодного отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Организовывать контроль, направленный на своевременную выплату заработной платы.

6.3.2. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении вне очереди (Постановление администрации города Рязани от 05.07.2012 № 3462 «Об утверждении Положения о порядке комплектования муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Рязани», п. 2.4).

7.1.2. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотряемых ТК РФ, Законом "Об образовании" и другими законодательными актами.

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:



8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда работников и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные администрацией с учетом мнения профкома.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда включить членов профкома и членов комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, противопожарной безопасности в соответствии с Постановлением от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работниками организаций».

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

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

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

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ № 2075 от 24 декабря 2010 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», постановление № 724 от 1 октября 2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», постановление № 273/П от 21 ноября 1975 г. «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работав которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»).

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.



8.1.13. Осуществлять контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

8.1.16. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

9.1.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Устав учреждения, коллективный договор, штатное расписание, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.) являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Т.к. в соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

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

9.1.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.1.6. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст.53-53, 370-372 ТК РФ).

9.1.7. Работодатель, с учетом мнения профкома, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами трудового коллектива, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работником,



являющегося членом профсоюза (п. 2, п. 3 и п. 5 статьи 81 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях

9.1.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

## 10. Обязательства профкома

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых



книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.1.6. Направлять Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

- инициировать вопрос о создании в учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС);

- разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников (приложение к коллективному договору);

- выдвигать кандидатуры в члены КТС от работников профсоюзной организации;

- определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;

- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;

- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

10.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию.

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

10.1.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, оформлять страховые полисы.

10.1.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и другим.

10.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

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

10.1.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

10.1.15. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

10.1.16. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.



10.1.17. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными знаками и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

10.2. Представитель профкома Учреждения принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при руководителе, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

10.3. Председатель профкома Учреждения принимает участие в работе комиссий по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения 1 раз в год.

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

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

11.1.8. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

11.1.9. Договор продлевается на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит желания его изменить или аннулировать.

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



Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью и подписью 14 ЛИСТОВ  
С. Шурманова  
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 148»  
Е. В. Долотова  
«10» декабря 2019 г.

