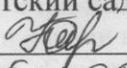


Председатель работников  
Первичной профсоюзной организации  
МБДОУ Сакмарский  
детский сад «Берёзка»  
 Баранова Н.Ю.  
« 5 » 02 2024г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
Сакмарский детский сад  
«Берёзка»  
С.В. Мажарцева  
2024г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение Сакмарский детский сад «Берёзка»  
на 2024-2027 год

2024г.

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Сакмарский детский сад «Берёзка», заключённый между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора являются администрация МБДОУ Сакмарский детский сад «Берёзка», именуемая далее «Работодатель», в лице заведующего Мажарцевой С.В. и работники учреждения в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета Барановой Н.Ю.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищённости работников и установления, дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения вопросов, принятых обязательств.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.5. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу со дня его подписания. Договор может быть продлен на срок не более 3 лет по соглашению сторон. По истечении этого срока любая сторона вправе потребовать заключение нового договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета:

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании)

учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняют своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ДОУ.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Стороны, исходя из того, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения (статья 58 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора обязательными для включения являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 57 ТК РФ) или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер базового оклада работника, размер компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- объем педагогической нагрузки;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

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

2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению, с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных и технических условий труда, структурной реорганизации производства и другим причинам, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (вакантную должность или работу,

соответствующую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

В случае согласия работника, работодатель заключает с работником соглашение в письменной форме об изменении существенных условий трудового договора.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается лишь в случаях, указанных в статье 72 трудового кодекса РФ.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, её реорганизацией (преобразованием), а так же сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно на совете учреждения с участием профсоюзного комитета.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, предоставить в профсоюзный комитет учреждения проекты приказов о сокращении численности штатов, плана-графика высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что применительно к учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 90 календарных дней.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют такие лица, проработавшие в учреждении свыше 15 лет.

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ). При ликвидации учреждения трудоустройство беременных женщин обслуживается государственной службой занятости в соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации».

2.12. Стороны договорились, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию открывшихся вакансий.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст.80. ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

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

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

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-175 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности не реже одного раза в пять лет в соответствии с «Положением о

порядке аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности».

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

4.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать:

- воспитатель не более 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель не более 24 часа в неделю;
- инструктор по физической культуре 30 часов в неделю;
- другие работники не более 40 часов в неделю.

Для руководителя, работников из числа административного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В течение рабочего времени работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, которое в рабочее время не включается.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

4.7. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

4.8. Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;  
12 июня - День России;  
4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной базовый оклад) (ст. 112 ТК РФ).

4.9. Стороны договорились, что в учреждении возможна работа по совместительству. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ). В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ).

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий (ст. 283 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст. 284 ТК РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 284 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

## **5. Отпуска**

5.1. Работодатель в каждом календарном году предоставляет работникам основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденного руководителем, с учетом мнения представительного органа, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- для заведующего, педагогических работников - 42 календарных дня;
- для остальных категорий работников — 28 календарных дней.

5.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.5. Стороны пришли к соглашению, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, исходя из финансовых возможностей учреждения.

5.6. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по согласованию сторон в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск

без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 5 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 128 ТК РФ), иными федеральными законами.

5.7. Работникам дошкольного учреждения, совмещающим работу и обучение в заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней.

5.8. Работникам дошкольного учреждения, совмещающим работу и обучение в заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 40 календарных дней.

5.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов — 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов — 1 месяц.

5.10. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- при допущении к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования — 15 календарных дней.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Фонд оплаты труда работников включает в себя заработную плату административно - управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

6.1.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части, стимулирующей части.

6.1.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда исходя из базовых должностных окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством.

Базовый должностной оклад рассчитывается на основе базовой единицы и коэффициента расчета базового оклада работника в соответствии с профессиональной группой.

6.2 Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.3. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сакмарский детский сад «Берёзка» в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, местными нормативными правовыми актами.

6.4. Стороны договорились, что работнику устанавливается минимальный размер заработной платы не ниже установленного региональным соглашением в Оренбургской области размера.

6.5. Стороны договорились, что работникам кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие и иные поощрительные выплаты, премии. Все надбавки призваны стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, за стаж работы в учреждениях образования, за уровень профессионального образования. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о порядке начисления и выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

6.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, стажа, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.9. В соответствии с действующим законодательством всем работникам учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера.

6.10. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок ее установления определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, не более 0,4 ставки.

6.11. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ устанавливается повышенная оплата труда - в двойном размере.

6.12. Премии и иные поощрительные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

Премии и иные поощрительные выплаты по результатам работы производятся в целях усиления их материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также повышении уровня ответственности за порученную работу на основании приказа руководителя.

Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- профессионализм, высокие показатели в работе;
- первое, второе и третье место в смотре-конкурсе;
- высокие результаты по итогам года;
- общественную работу в коллективе, участие в массовых мероприятиях, субботниках и др.

6.13. Выплата заработной платы производится путем перечисления на указанный работником счет в банке не реже каждые полмесяца: 15 и 30-ого числа.

6.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7.1. Премирование работников, оказание материальной помощи производится в пределах средств, полученных от экономии фонда оплаты труда по решению руководителя учреждения в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ Сакмарский детский сад «Берёзка»

7.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе отдается: семейным - при наличии 2-х и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

7.4. Стороны договорились, что возмещение вреда потерпевшему, будет произведено в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора

7.5.1. Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения за счет выходного пособия по следующим основаниям:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 первой части статьи 81 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 первой части ст. 81 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

7.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.7. Администрация своевременно информирует службу занятости населения о предстоящем высвобождении работников и имеющихся вакансиях в учреждении.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

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

8.1.3. Профком принимает участие в расследовании несчастных случаев в дошкольном учреждении и профессиональных заболеваний.

Защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью в дошкольном учреждении.

Предъявляет работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

Осуществляет проверку состояний условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашением.

Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением, а также с изменением условий труда (ст. 370 ТК РФ).

8.1.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в профсоюзный комитет дошкольного учреждения проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюзный комитет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ст. 373 ТК РФ).

8.1.5. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной учреждения членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

8.3. Члены профкома включаются в состав комиссий по учреждению аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

## **9. Условия работы. Охрана и безопасность труда**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников на здоровье 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 заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Обеспечение финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами органов

местного самоуправления.

Работник не несёт расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

9.1.2. Провести в отношении всех рабочих мест специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013г. № 426-ФЗ. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включить представителя работодателя, в т. ч. специалиста по охране труда, а также членов профкома.

9.1.3. 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 приёма выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, организовывать стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.1.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

9.1.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

9.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

9.1.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния, условиями и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.13. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ).

9.1.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров за счет средств работодателя.

9.1.15. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ.

9.1.17. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний; не прошедших инструктаж.

9.1.18. Выполнять предписания органов государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

9.1.19. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.20. Проводить с работниками и их представителями регулярные консультации в целях предотвращения распространения инфекции и защиты ВИЧ положительных работников от дискриминации. Не допускать нарушение законодательства в отношении ВИЧ инфицированных при приеме на работу и продолжении трудовых отношений. По соглашению с работниками и их представителями разработать и реализовать программу, направленную на информирование, просвещение и обучение работников на рабочих местах по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа.

9.2. Работники обязуются:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.3. Немедленно извещать руководителя или члена администрации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью ребенка, работника, о каждом несчастном случае на производстве или собственном ухудшении здоровья.

9.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

9.3.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства.

9.3.3. Избирать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда.

9.3.4. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу работодателя учреждении по обеспечению им прав работников на охрану труда.

9.3.5. По согласованию с работодателем разрабатывать и проводить мероприятия по информированию, просвещению и обучению работников на рабочих местах по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа.

9.3.6. Совместно с работодателем способствовать развитию практики конфиденциальности и добровольного консультирования, тестирования на наличие ВИЧ инфекции.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящим.

10.2. При необходимости приведения коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

10.5. При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража (ст. 402 ТК РФ).

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (ст. 405 ТК РФ).

10.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

10.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

10.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников. Профсоюзный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.9. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду (ст. 51 ТК РФ).

Стороны ежегодно (1 раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.10. Работодатель и уполномоченные им лица на исполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

**От работников:**

Председатель профкома  
МБДОУ Сакмарский детский сад  
«Берёзка»  
Баранова Н.Ю.  
05.02.2024г

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ Сакмарский  
детский сад «Берёзка»  
Мажарцева С.В.  
05.02.2024г

