

Представитель работодателя:

Заведующая МДОУ

*Мав* Е. Ю. Дулендина

«*2*» *декабря* 2021г.



Представитель работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Н. С. Лебедева

«    »                      201г.

**Коллективный договор**  
**муниципального дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**детского сада №16**  
**на 2022 – 2024 г.г.**

Принят  
на общем собрании  
трудового коллектива.

Протокол от «*2*» *декабря* 2021г.

Бежецк  
2021г.

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1 Цели и направленность Коллективного договора.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (часть 1 статьи 40 ТК РФ). Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений являются одной из форм социального партнерства (статья 27 ТК РФ).

В отличие от других локальных нормативно-правовых актов организации, принимаемых в одностороннем порядке, коллективный договор – это двустороннее соглашение, эффективность которого зависит от согласования интересов, как работников, так и работодателя.

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии главой 7 Трудового кодекса РФ «Коллективные договоры и соглашения» в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения и направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности Учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора. Содержание Коллективного договора определяют его стороны.

### 1.2 Стороны Коллективного договора.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

**1.2.1.** Сторонами настоящего Коллективного договора являются: муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №16 (Учреждение) в лице заведующей, именуемой далее «Работодатель» и работники муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №16 в лице профсоюзного комитета, именуемые далее «Работники» (ч. 1 и 4 ст. 40 ТК РФ).

**1.2.2.** Работодатель признает профсоюзный комитет Учреждения полномочным представителем интересов всех Работников в вопросах регулирования трудовых отношений и иных, связанных с трудом, социально-экономических отношений.

**1.2.3.** В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников

**Работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

**Профком обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего Коллективного договора.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности;
- беречь имущество Учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**1.3 Предмет договора.**

**1.3.1.** Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам:

- форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат Работников;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции;
- занятости, переобучения, условий высвобождения Работников;
- улучшения условий и охраны труда Работников (в том числе женщин и молодежи);
- выплата пособий и компенсаций;
- организация оздоровления Работников и членов их семей;
- рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков);
- гарантий и льгот Работникам, совмещающим работу с обучением;

закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий Работников;

- участия Работников в управлении Учреждением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения и другие вопросы, определенные сторонами.

1.3.2. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся некоторые основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

#### **1.4 Сфера действия договора.**

1.4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников Учреждения независимо от стажа работы, членства в профсоюзной организации и режима занятости (ч.1 ст.43 ТК РФ).

1.4.2. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Учреждения, прекращения трудового договора с руководителем учреждения (ч.1 ст.43 ТК РФ).

1.4.3. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч.4 ст.43 ТК РФ).

1.4.4. При смене собственника имущества Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев (ч.3 ст.43 ТК РФ).

1.4.5. При ликвидации Учреждения Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ч.5 ст.43 ТК РФ).

#### **1.4.6. Работодатель обязуется:**

- ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников до заключения с ними трудового договора;
- извещать Работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца.

#### **1.4.7. Каждый Работник обязуется:**

- строго соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, исполнительную и трудовую дисциплину, установленные нормы поведения;
- соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности; не курить в местах, где

установлен такой запрет.

**1.4.8.** В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны действуют в соответствии с требованиями главы 61 ТК РФ.

### **1.5 Соотношение Коллективного договора с законодательством.**

**1.5.1.** Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

**1.5.2.** Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

**1.5.3.** Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

**1.5.4.** Условия настоящего Коллективного договора обязательны для обеих сторон.

## **РАЗДЕЛ 2**

### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКЕ, ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.**

#### **2.1.Администрация:**

**2.1.1.** Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

**2.1.2.** Осуществляет прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим законодательством.

**2.1.3.** Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» включает в аттестационную комиссию Учреждения представителей профсоюзного комитета.

**2.1.4.** Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, зарплаты и форм материального поощрения, по вопросам сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы. Направляет в профком копии основных документов по указанным вопросам.

**2.1.5.** Осуществляет подготовку Учреждения к новому учебному году. Укрепляет (при наличии средств) материально - техническую базу Учреждения.

**2.1.6.** Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности,

инструкции на рабочем месте.

2.1.7. Разрабатывает учебный план занятий и согласовывает его с профкомом до начала учебного года, с последующим уточнением в случае производственной необходимости.

2.1.8. В целях закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

- Создавать условия для профессионального роста Работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности
- Разработать совместно с профсоюзной организацией «План повышения квалификации и подготовки кадров»
- Формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов,
- Предоставлять Работникам право повышения своей квалификации за счет средств организации
- Работодатель организует для Работников с целью обмена опытом и повышения квалификации участие в работе РМО, участие в фестивалях открытых занятий для педагогов дошкольного образования, посещение открытых просмотров в других дошкольных учреждениях.
- Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности Работников предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение их в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.
- Не увольнять выпускников образовательных учреждений профессионального образования в первый год после обучения в связи с сокращением штата работников.

2.1.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

**2.1.10.** Сокращение численности или штата Работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- опережающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

**2.1.11.** Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 17 летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

## **2.2. Профком:**

**2.2.1.** Осуществляет, в пределах своей компетенции, контроль соблюдения администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

**2.2.2.** Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий Коллективный договор.

**2.2.3.** Участвует в работе различных комиссий Учреждения, в том числе аттестационной комиссии.

## **2.3. Стороны совместно:**

**2.3.1.** Обеспечивают контроль соблюдения здоровых и безопасных условий труда, своевременного расследования несчастных случаев на производстве и возмещения ущерба.

2.3.2. Осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

### РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основе трудового договора, заключаемого в письменной форме между Работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;
- своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату.

А Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

3.1.1. Условия, оговариваемые в трудовом договоре, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с условиями, определенными в законодательстве о труде, в Соглашениях и настоящем Коллективном договоре.

3.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях строго оговоренных законом (ст.59 ТК РФ). Перевод Работника, работающего на условиях бессрочного трудового договора на работу по срочному трудовому договору, может быть произведен только по его личному письменному заявлению.

3.1.3. При заключении срочного трудового договора кроме срока его действия в нем указываются и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора (ст.59 ТК РФ). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.1.4. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.



**3.1.5.** Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для Работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

**3.2.** При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, а также информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах и технике безопасности, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

**3.2.1.** Прием на работу (ст. 68 ТК РФ) оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

**3.2.2.** Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

**3.2.3.** Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

**3.2.4.** В пятидневный срок внести в трудовую книжку Работника запись о приеме на работу с точным указанием должности.

**3.2.5.** Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия (ст. 57 ТК РФ):

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении Работника.

3.2.7. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора, соглашений.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

О введении изменений существенных условий труда Работник должен быть уведомлен письменно не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

**3.2.8.** Расторжение трудового договора с Работником Учреждения проводить в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, учетом мнения профсоюзного комитета независимо от основания увольнения по ст. Трудового Кодекса РФ.

**3.2.9.** Не допускаются нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления норм и гарантий.

#### **РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**4.1.** Оплата труда каждого Работника зависит от его личного трудового вклада, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не ниже величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

**4.2.** В Учреждении размер оплаты труда устанавливается в соответствии со Штатным расписанием, Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду №16, Положением о стимулирующих выплатах работникам и рабочим в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду №16.

**4.3.** В Учреждении установлена денежная форма выплаты заработной платы.

**4.4.** Заработная плата Работников учреждения рассматривается как сумма составляющих:

- должностного оклада (оклада),
- компенсационных выплат,
- стимулирующих выплат.

**4.5.** Должностные оклады (оклады) для Работников устанавливаются штатным расписанием учреждения.

**4.6.** Доплата за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора или согласно объема дополнительной работы. (ст. 151 ТК РФ)

4.7. Доплата за расширение зоны обслуживания определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или ) объема дополнительной работы. (ст. 151 ТК РФ)

4.8. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора в зависимости от объема работы (ст. 151 ТК РФ) (и) или фактически отработанного времени.

4.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.10. Доплата за работу в ночное время производится рабочим за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. (ст. 154 ТК РФ)

4.11. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.12. Все выплаты стимулирующего характера: текущие премии, разовые вознаграждения, материальная помощь выплачиваются **при наличии в Учреждении достаточных денежных средств**. Работодатель обязан принять все возможные меры по обеспечению своевременной выплаты денежных средств Работникам.

4.13. Заработная плата Работникам Учреждения выплачивается 2 раза в месяц: 7 и 22 числа.

4.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

## РАЗДЕЛ 5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

### 5.1. Администрация:

5.1.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной материальной поддержки **при наличии в Учреждении достаточных денежных средств**.

5.1.2. Предоставляет Работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии и 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 и другим уважительным семейным обстоятельствам - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за инвалидами I группы, предоставляющему ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год допускается. (ст. 263 ТК РФ)
- работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе менее продолжительности отпуска по основному месту работы - недостающие до этой продолжительности дни (ч. 2 ст. 286 Трудового кодекса РФ);

В период отпуска без сохранения заработной платы, как и во время оплачиваемого отпуска, Работодатель не имеет права уволить Работника по собственной инициативе (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется без у

трудового стажа и за Работником во всех случаях сохраняется место работы.

**5.1.3.** Руководитель Учреждения содействует деятельности профсоюзного комитета, по возможности, предоставляет в бесплатное пользование необходимое для деятельности профкома оборудование, помещение, средства связи.

**5.1.4.** Приказы, распоряжения, постановления, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы и права Работников, принимаются с обязательным учетом мнения профсоюзного комитета.

## **5.2. Профком:**

**5.2.1.** Оказывает материальную помощь Работникам (членам профсоюза) из средств профсоюзного бюджета до 50% проф. взносов.

**5.2.2.** Выделяет средства для поздравления членов профсоюза с юбилейными датами: 50, 55, 60 и т.д. лет

**5.2.3.** Ведет учет членов профсоюза, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, ходатайствует перед Райкомом профсоюза по вопросу обеспечения сотрудников путевками.

**5.2.4.** Организует работу по обеспечению летнего отдыха детей Работников (членов профсоюза).

**5.2.5.** Осуществляет контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

## **5.3.Стороны совместно:**

**5.3.1.** Ходатайствуют об улучшении жилищно-бытовых условий Работников.

**5.3.2.** Проводят совместно культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам:

- День дошкольного работника;
- Новый год;
- Международный женский день 8 марта;
- День знаний 1 сентября,
- Юбилей (день рождения) детского сада и др.

## **РАЗДЕЛ 6.**

### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **6.1.Администрация:**

**6.1.1.** Создает условия для деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 377 Трудового Кодекса РФ.

**6.1.2.** В соответствии с соглашением между отделом образования администрации Бежецкого р-на и РК профсоюза предоставляет возможность председателю первичной профсоюзной организации участвовать в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзами с освобождением от производственной деятельности с оплатой среднего заработка.

**6.1.3.** Сохраняет действующий порядок безналичной уплаты профсоюзных взносов в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**6.1.4.** Сотрудничает с профкомом в вовлечении и сохранении членства в профсоюзе всех Работников Учреждения.

## **6.2.Профсоюз:**

**6.2.1.** Информировывает администрацию о решениях профкома, касающихся ее деятельности о результатах всех проверок, связанных с выполнением администрацией трудового законодательства.

**6.2.2.** Информировывает администрацию и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами.

## **РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

**7.1.Работодатель обязуется** принять все меры по обеспечению Работникам безопасных и безвредных условий труда в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда.

**7.2.Работодатель обязан** отстранить от работы (не допускать к работе) Работника, не прошедшего в установленном порядке медицинский осмотр и обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда и пожарной безопасности.

### **7.3.Каждый Работник организации имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности. На время устранения нарушений безопасных условий труда за Работником сохраняется средняя заработная плата и место работы;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в



соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств Работодателя.

## РАЗДЕЛ 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

**8.1.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения - не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ), других Работников учреждения - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Сторожа работают в соответствии с графиком учета рабочего времени сторожей и суммированным учетом рабочего времени за год (ст. 104 ТК РФ). В режиме гибкого рабочего времени работают музыкальный руководитель и рабочий по комплексному обслуживанию здания (ст. 102 ТК РФ).

**8.2.** Рабочее время педагогических работников и других работников Учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, индивидуальным трудовым договором Работника, а также должностной инструкцией.

**8.3.** Время для отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

**8.5.** Выходными днями являются суббота и воскресенье. Привлечение к работе в выходные нерабочие, праздничные дни работников Учреждения допускается только в исключительных случаях, с письменного согласия Работника и с обязательным учетом мнения профкома Учреждения, с соблюдением требований ст. 113 ТК РФ.

**8.6.** Продолжительность рабочего дня накануне выходных и не рабочих, праздничных дней уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

**8.7.** Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. (ст. 122 ТК РФ).

**8.8.** Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет. (ст. 262)

**8.9.** Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по



заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

**8.10.** Отпуска Работникам Учреждения предоставляются в соответствии с ежегодным графиком отпусков, который утверждается Работодателем с обязательным учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

**8.11.** При приобретении Работником путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему частично переносится на время лечения по его письменному заявлению и с предъявлением путевки. Администрация предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

**8.12.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнением Работником во время очередного отпуска государственных или общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

**8.13.** По соглашению Работника с Работодателем отпуск переносится на другой срок, если Работнику несвоевременно (до начала отпуска) была произведена оплата за него, либо он не был своевременно (за 2 недели до начала) предупрежден о времени его начала (ст.124 ТК РФ).

**8.14.** Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

**8.15.** По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.124 ТК РФ).

**8.16.** Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по

выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

**8.17.** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются поварам на 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

**8.18.** Без сохранения заработной платы Работникам предоставляются отпуска в соответствии с п. **5.1.2.** данного договора

**8.19.** Администрация Учреждения предоставляет Работникам в осенний период двухдневный отпуск без сохранения заработной платы для уборки урожая.

## **РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**9.1.** Взаимоотношения Работодателя и профсоюзного комитета строятся на основании действующего законодательства и данного Коллективного договора.

**9.2.** Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия занятости Работников;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**9.3.** Работодатель принимает локальные нормативные акты Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией (с учетом мнения профсоюзной организации).

**9.4.** Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием Работников члены профсоюзного комитета, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в Учреждении; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

**9.5.** Профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов.

**9.6.** Работодатель обеспечивает участие профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления Учреждением (Педагогический совет, родительский комитет, общее собрание).

**9.7.** Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации Учреждения;
- по аттестации Работников;
- по проверке деятельности Учреждения;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

**9.8.** Работодатель предоставляет профсоюзному комитету помещение, средства связи, оргтехнику, в том числе компьютерную, а так же необходимые нормативные правовые документы.

**9.9.** При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников. Сведения о реквизитах получателя взносов предоставляет председатель первичной профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

**9.10.** Работодатель предоставляет председателю первичной профсоюзной организации по требованию, но не реже 1 раза в год (или каждый месяц, или 1 раз в квартал) сведения о сумме удержанных взносов, а так же о численности членов профсоюза.

**9.11.** За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, Работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (ст. 378 ТК РФ).

**9.12.** Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**9.13.** Увольнение по инициативе Работодателя Работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Учреждения или совершения Работником действий, за которые ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение

производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

## РАЗДЕЛ 10.

### СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРИ РЕОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАК ЖЁ НА МОМЕНТ ПРИЗНАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ НЕ СОСТОЯТЕЛЬНЫМ (БАНКРОТОМ)

**10.1.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. (ст. 43 ТК РФ). При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**10.2.** При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**10.3.** При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

**10.4.** При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**10.5.** Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются Работодателем с участием профсоюзной организации.

**10.6.** В этих целях Стороны договорились:

- совместно разработать план мероприятий, направленных на восстановление платежеспособности Учреждения;
- принять меры по смягчению социальных последствий возможного массового увольнения Работников (перемещение на другие рабочие места, досрочный выход на пенсию, размеры компенсационных выплат и другие меры).

**10.7.** В случае признания Учреждения банкротом и осуществления мероприятий по его ликвидации Коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех наемных работников в соответствии с действующим законодательством. Представители профсоюзной организации включаются в состав ликвидационной комиссии.

**10.8.** Работодатель в случае банкротства Учреждения принимает меры по обеспечению намеченных на увольнение Работников преимущественным правом трудоустройства в организации, создаваемой на базе Учреждения - банкрота.

**10.9.** Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения Работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

**10.10.** Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации Учреждения на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

**10.10.** При ликвидации Учреждения претензии Работников по Коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого Учреждения в соответствии с законодательством.

## **РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**11.1.** Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ст. 43 ТК РФ).

**11.2.** Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора могут быть внесены только по взаимному согласию сторон его заключивших и в письменной форме путем коллективных переговоров.

**11.3.** Представители Работников и Работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

**11.4.** Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

**11.5.** Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени Работников лицами, представляющими интересы Работодателей, а также организациями или

органами, созданными либо финансируемыми Работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями. (ст. 36 ТК РФ)

**11.6.** Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

**11.7.** При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

**11.8.** За нарушение условий и не выполнение обязательств Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**11.9.** Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений. (ст. 50 ТК РФ).

**11.10.** Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. (ст. 50 ТК РФ).

**11.11.** При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. (ст. 50 ТК РФ).

Прошнуровано,  
проинummerовано и  
скреплено печатью  
12 листов  
Заведующая МДОУ  
Е.Ю. Дуленди

