

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 6»**

ОКПО 24661812 ОГРН 1157154029383 ИНН/КПП 7105044738/710501001 ОКАТО 70401373000  
Юридический адрес: 300010, г.Тула, ул. Хворостухина д. 9, тел. (4872) 77-30-01, 77-30-04, E-mail: tula-ds6@tularegion.org

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребёнка – детский сад № 6»  
на 2023 - 2026 годы**

**От работодателя:**

Директор МБДОУ «Црр – д/с №6»  
\_\_\_\_\_ И. В. Большова  
«15» августа 2023 г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Црр – д/с №6»  
\_\_\_\_\_ И.В. Дзядевич  
«15» августа 2023 г.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 1 от 15 августа 2023 г.

Уведомительная регистрация коллективного договора проводится в соответствии со ст.50 ТК РФ М 197-ФЗ от 30.12.2001г.

Наименование организации:

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка – детский сад № 6»**

Организационно-правовая форма:

Стороны, подписавшие коллективный договор:

от имени работодателя: Директор МБДОУ «Црр – д/с №6»  
И. В. Большова

от имени работников: Председатель профкома  
МБДОУ «Црр – д/с №6»  
И. В. Дзядевич

Дата принятия коллективного договора: 16.08.2021 г.

Срок действия коллективного договора: 3 года

Количество разделов в договоре -10, в том числе:

- |   |       |
|---|-------|
| 1. Общие положения.   | 3-5   |
| 2. Трудовой договор.  | 5-9   |
| 3. Оплата труда.  | 9-11  |
| 4. Права и обязанности сторон.  | 12-14 |
| 5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников. | 14-17 |
| 6. Рабочее время и время отдыха.  | 17-20 |
| 7. Охрана труда и здоровья.   | 21-22 |
| 8. Гарантии профсоюзной деятельности.                                   | 23-25 |
| 9. Обязательства профкома.  | 25-26 |
| 10. Контроль за выполнением коллективного договора.                     | 26-27 |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Большой Ирины Владимировны и работниками, от имени и по поручению которых выступает профсоюзная организация, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Центр развития ребенка – детский сад № 6".

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Црр-д/с № 6» (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБДОУ «Црр - д/с № 6», а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации – председателя Дзядевич Ирины Викторовны (далее – профком) в соответствии со ст. 29 ТК РФ,

- работодатель в лице его представителя – директора МБДОУ «Црр - д/с № 6» Большой Ирина Владимировна, в соответствии со ст.33 ТК РФ.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству с работодателем.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 календарных дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Текст коллективного договора размещается на официальном сайте учреждения – [crrdsbtula.ru](http://crrdsbtula.ru) в двухнедельный срок после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ «Црр - д/с № 6».

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет до заключения нового. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1) по регулированию социально-трудовых отношений (ст.35 ТК РФ) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка – детский сад № 6";

2) правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка – детский сад № 6";

3) положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка – детский сад № 6";

4) положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка – детский сад № 6";

5) положение о комиссии по охране труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка – детский сад № 6";

б) соглашение по охране труда муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка – детский сад № 6";

7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

8) перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для установления повышенного размера оплаты труда;

9) положение о комиссии по этике, соблюдению требований к служебному поведению сотрудников и урегулированию конфликта интересов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка – детский сад № 6";

10) состав комиссии по этике соблюдению требований к служебному поведению сотрудников и урегулированию конфликта интересов;

11) положение о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года;

12) положение об аттестационной комиссии работников МБДОУ «Црр-д/с № 6»;

11) Другие локальные нормативные акты.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

### **Обязательства работодателя:**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка. Трудовой договор не может ухудшать положение работников, по сравнению с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником в соответствии ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок.

Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными

федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.6. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, в том числе (ст.57 ТК РФ) условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; для проведения работ связанных со стажировкой; для выполнения заведомо определенной работы; с работником, которому в связи с состоянием его здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа временного характера, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.8. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый

учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

2.12. Работодатель и профком обязуется совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов.

2.13. В случае сокращения штата работников работодатель обязуется:

2.13.1. Все вопросы, связанные с сокращением штата, рассматривать предварительно с участием профкома;

2.13.2. В срок не менее чем за два месяца, в полном объеме представляет органам службы занятости и профсоюзной организации детского сада информацию о возможном увольнении работника и о сроке, в течение которого его намечено осуществить.

2.13.3. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные места, имеющиеся в учреждении.

2.13.4. Работодатель обязуется предоставлять в профсоюзную организацию информацию, о наличии вакантных мест на день принятия решения профкомом о даче согласия на увольнения работника по сокращению штата.

2.13.5. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

2.13.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179, ст.261 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет и менее до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- не освобожденные председатели и их заместители первичных и территориальный профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.13.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (одинокие - при наличии ребенка до 14 лет и ребенка инвалида до 16 лет), не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

2.13.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сокращения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников.

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

2.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.15. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.16. 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, предполагаемые варианты трудоустройства. С уведомлением ознакомить каждого сотрудника под роспись. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.17. Увольнение членов профсоюза 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 по предварительному согласию с профкомом (ст. 82 ТК РФ).

2.18. Производить увольнение председателя профкома, заместителей председателя профкома, членов профсоюза по инициативе работодателя



по п.2, п.3, п.5 части первой ст.81 ТК РФ по согласованию с профкомом (ст.82 ТК РФ)

2.19.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178, 180 ТК РФ).

2.20.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.21. Работодатель имеет право:

- предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда, нанесен материальный ущерб, а также другие требования, вытекающие из других правонарушений;

- налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую дисциплину.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

**Стороны исходят из того, что:**

3.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливается Положением об оплате труда работников образовательной организации в соответствии с постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», а так же Положением об условиях оплаты труда работникам МБДОУ «Црр – д/с № 6»

Изменение размеров оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы (увеличение повышающего коэффициента к должностному окладу по стажу, увеличение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет);

- при получении документа об образовании или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии) увеличение повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию;

- при присвоении почетного звания (со дня присвоения);

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.2. Повышение оплаты труда работников учреждения осуществляется в те же сроки и в тех же размерах, что и для работников государственных учреждений Тульской области.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной

платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. Заработная плата перечисляется на зарплатную карту банка, либо на указанный работником счет в банке.

### **3.5. Обязательства работодателя:**

3.5.1. Устанавливать стимулирующие и компенсационные выплаты, премировать работников на основании «Положения об условиях оплаты труда работникам МБДОУ «Црр – д/с № 6». Установление выплат осуществляется по согласованию с профкомом в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих и компенсационных выплат. В состав комиссии по установлению стимулирующих выплат с учётом утверждённых показателей деятельности педагогических работников входит председатель профкома.

3.5.2. Установить компенсационные выплаты ежемесячно за счёт фонда надбавок и доплат:

- председателю профсоюзного комитета за работу, не входящую в должностные обязанности, по социальной защите работников, заключению и контролю за выполнением коллективного договора;

- уполномоченному по охране труда;

- наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности.

3.5.3. Выплачивать работникам пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада по основной занимаемой должности (п.1 ст.10 ЗТО «Об образовании» от 30.09.2013г. № 1989-ЗТО).

3.5.4. Выплачивать единовременное пособие выпускникам образовательных организаций профессионального и высшего образования при поступлении на работу в государственные образовательные организации в размере пяти должностных окладов (п.2 ст.11 ЗТО «Об образовании»).

3.5.5. Производить выплаты, компенсационного характера работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда, которые устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

- 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2.

3.5.6. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

3.5.7. Установить 10% надбавку к должностному окладу (тарифной ставке) работникам образования, награжденным знаками: «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»,

надбавку педагогическим работникам, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ» в пределах имеющихся ассигнований.

3.5.8. Производить доплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов), не ниже 35% должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время.

3.5.9. Работникам, уходящим на пенсию, выплачивать единовременное пособие в размере должностного оклада. При увольнении, предусмотрена выплата в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работникам, на текущий финансовый год материальной помощи предусмотренного п. 9.6 соглашением между администрацией муниципального образования город Тула, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы.

3.5.10. Сохранять заработную плату в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) (п 5.8 соглашением между администрацией муниципального образования город Тула, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

3.5.11. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере, либо предоставляется отгул по заявлению работника.

3.5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

3.5.13. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы.

3.5.14. Производить доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

3.5.15. Выдавать всем работникам расчетные листки по начислениям и выплаченной заработной плате.

## 4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

В целях обеспечения и устойчивости ритмичности работы образовательного учреждения, повышения уровня жизни работников стороны принимают следующие обязательства.

### 4.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать действующие законодательные и нормативные правовые акты, договоры о труде, коллективный договор;
- гарантировать безопасные, здоровые условия труда;
- обеспечить сохранность имущества детского сада;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов программ;
- осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников;
- работодатель обязуется не принимать нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

### 4.2. Работодатель имеет право:

- осуществлять производственно-хозяйственную деятельность в соответствии с законодательством, Уставом детского сада и коллективным договором;
- предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда, нанесен материальный ущерб, а также другие требования, вытекающие из других правонарушений;
- налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую дисциплину.

### 4.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину, требования по охране труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенические правила;
- обеспечивать сохранность имущества, бережно к нему относиться и руководствоваться в своих действиях интересами образовательного учреждения;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;
- проходить аттестацию, проводимую для работников в соответствии с положением об аттестации педагогических работников;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

### 4.4. Работники имеют право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

- на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором;

- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, социально-бытовыми условиями, условиями труда, к специалистам и директору МБДОУ «Црр – д/с № 6».

#### **4.5. Профсоюзный комитет обязуется:**

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде;

- совместно с уполномоченным по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию;

- совместно с уполномоченным по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районную комиссию по социальному страхованию;

- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременное предоставление

работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, на лечение, приобретение дорогостоящих лекарств.

#### **4.6. Права профсоюзной организации:**

Получив полномочия от коллектива на подписание коллективного договора, профком пользуется правами в соответствии с действующим законодательством и разделом 10 настоящего договора.

#### **4.7. Взаимные обязательства:**

Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

- проводить проверку выполнения коллективного договора;  
- итоги проверки за 1 полугодие обсуждать на совместном заседании профкома и администрации МБДОУ «Црр – д/с № 6», в целом за год – на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Црр – д/с № 6»;

Заклучив настоящий договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений коллективного договора.

При обнаружении нарушений коллективного договора работодатель принимает меры к их устранению и меры дисциплинарного воздействия к лицам, допустившим невыполнение взаимных обязательств.

4.8. В конфликтных ситуациях возникающие вопросы рассматриваются постоянно действующими паритетными комиссиями администрации и профсоюза, заседание которой проводится по требованию одной из сторон в трехдневный срок с момента получения с другой стороны уведомления о вынесении вопроса на рассмотрение комиссии.

4.9. Администрация и профком создают и сохраняют благоприятную трудовую среду и другие необходимые условия для обеспечения стабильной работы образовательного учреждения.

4.10. Работодатель, его органы и должностные лица признают право профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников детского сада.

4.11. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников детского сада.

4.12. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, его органов, членов профсоюзных органов, профсоюзного актива, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

## **5. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **Обязательства работодателя:**

5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.2. Создавать условия для дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с сохранением заработной платы и на основании заключения договора между работником и работодателем.

5.3. Рассматривать и утверждать ежегодно по согласованию с профкомом план подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.

5.4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.6. Предоставлять работнику, направляемому работодателем или поступившему самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст.173-174 ТК РФ.

5.7. Проводить аттестацию педагогических работников, в том числе по смежным профессиям, в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии (ст.196,197 ТК РФ).

5.8. Включать в состав аттестационной комиссии МБДОУ «Црр – д/с № 6» председателя профкома и его заместителей.

5.9. Сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории на основании заявления работника в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости.

5.10. Сохранять уровень оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (п.9.3.2 Соглашения между администрацией города Тулы, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ):

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1</i>
<b>1</b>	<b>2</b>
Преподаватель, учитель	Воспитатель
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины	Музыкальный руководитель



профессиональной образовательной организации (либо структурного подразделения образовательной организации), осуществляющей деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования	
Преподаватель организации дополнительного образования (детской музыкальной школы, школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физкультуре

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.11. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Тульской области, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), стабильные положительные результаты освоения образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной организации.

5.12. Согласовывать с профкомом кандидатуры работников для награждения.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.189, 190 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии со ст. 333 ТК РФ, с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Для руководителя, его заместителей и других работников устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

6.4. Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законных представителей), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ);
- инвалидам (ст.23 ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» №68-ФЗ).

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ «Црр – д/с № 6» к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

6.7. Привлечение работников МБДОУ «Црр – д/с № 6» 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.

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

6.7.1. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»:

- директор МБДОУ «Црр – д/с №6» - 56 календарных дней;
- заместитель директора по структурным подразделениям, заместитель по ВМР – 42 календарных дня;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 28 календарных дня;
- педагогические работники – 42 календарных дня;
- учитель-логопед, работающий с воспитанниками с ОВЗ – 42 основных календарных дня и 14 дополнительных дней;
- инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог - 42 календарных дня,
- вспомогательный и технический персонал - 28 календарных дней;

6.7.2. Независимо от группы инвалидности работнику должен быть установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона N 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; далее — Закон N 181-ФЗ).

6.7.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. 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 18 лет;
- работника, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ).

6.7.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если до этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными актами организации.

6.7.5. 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.

6.7.6. 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 (ст. 125 ТК РФ).

6.7.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.7.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

#### **Обязательства работодателя:**

6.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии ассигнований:

Работникам за работу с вредными условиями труда:

- повару – 7 календарных дней;

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ):

- директору – 3 календарных дня;
- заместителям директора – 3 календарных дня;
- заместителю по АХР - 3 календарных дня.

6.10. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.11. Предоставлять работникам МБДОУ «Црр – д/с № 6» по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем, а также в других случаях, предусмотренных п. 4.2 ст.128 ТК РФ.

6.12. Учебный отпуск предоставляется с сохранением заработной платы за количество дней в соответствии со справкой из ВУЗа.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### **Работодатель обязуется:**

7.1. 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 нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Обеспечить в МБДОУ «Црр-д/с № 6" проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с целью установления гарантий и прав работников, занятых на тяжелых работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). В состав комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и уполномоченного по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ «Црр-д/с № 6", обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Организовать проверку знаний работников МБДОУ «Црр-д/с № 6" по охране труда на начало учебного года.

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

7.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуально защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

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

7.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, в соответствии с действующим законодательством, и вести

их учет. Принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227 - 231 ТК РФ).

7.11. Обеспечить гарантии и льготы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать её работу в соответствии с Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, утверждёнными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014г. № 412н.

7.13. 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.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

7.16. Осуществлять, совместно с профкомом, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, оформлением его результатов, участием в смотрах-конкурсах по охране труда и пожарной безопасности.

7.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

**7.18. Профком обязуется:**

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- принимать меры по повышению уровня равномерного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих прав и интересы членов профсоюза;
- избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по программе требования охраны труда за счёт средств Фонда социального страхования РФ;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда».

## 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Взаимоотношения работодателей (администрации) и профсоюзной организации (профком) строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава МБДОУ «Црр – д/с № 6» и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г. № 10-ФЗ (далее – Федеральный закон о профсоюзах), Трудового кодекса РФ и др.).

8.3. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.4. Трудовой коллектив МБДОУ «Црр – д/с № 6» признает профком МБДОУ «Црр – д/с № 6» полномочным представителем трудового коллектива, поручает ему подписать настоящий коллективный договор, а также предоставляет право на ведение коллективных переговоров с работодателем на следующий срок.

### **8.5. Работодатель:**

8.5.1. Признает право профсоюзов как представителя, выразителя и защитника профессиональных и социальных интересов всех работников МБДОУ «Црр – д/с № 6».

8.5.2. Не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

8.5.3. Производит ежемесячное удержание и бесплатное перечисление профсоюзных взносов по личному заявлению работника.

8.6. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия с профсоюзной организации, а руководитель профсоюзной организации, действующей в учреждении (председатель профкома) – органа соответствующего объединения профсоюзов (территориального, регионального совета, федерации профсоюзов, другого соответствующего органа).

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, его заместителей 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.

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

8.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст. 113 ТК РФ;
- об установлении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.ст.193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, касающиеся социально-трудовых прав работников.

#### **8.12. Профсоюз имеет право:**

8.12.1. Бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя необходимую информацию для осуществления своих прав. Профсоюзная организация вправе обсуждать полученную информацию с приглашением представителя работодателя.

8.12.2. Иметь своих представителей в органах управления учреждения.

8.12.3. Общественный контроль за охраной труда профсоюзная организация осуществляет через свои органы и уполномоченных по охране труда. Работодатель содействует выполнению ими своих функций, определенных законодательством.



8.12.4. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием профкома.

8.12.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

8.12.6 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве:

- делегатов созываемых профсоюзных съездов;
- конференций;
- участие в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах и др. мероприятиях.

8.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- распределение 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);
- применение систем нормирования труда (ст. 15 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- организация уполномоченного по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

### **Профком обязуется:**

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

9.3. 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.

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

9.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.8. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременное представление работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близких родственников, на лечение, приобретение дорогостоящих лекарств из средств профбюджета.

9.10. Участвовать в установлении выплат стимулирующего характера.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### **Стороны договорились:**

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

10.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществлять совместный контроль за выполнением положений коллективного договора, отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год, информировать о выполнении положений коллективного договора в течение всего срока его действия на собраниях, совещаниях, на профсоюзных кружках, через профсоюзный уголок.

10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение срока со дня подписания действующего коллективного договора и до подписания нового коллективного договора.

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

Настоящий коллективный договор напечатан на 27 листах, пронумерован, прошнурован, скреплен печатью в 5-х экземплярах.

*От работодателя:*

Директор МБДОУ «Црр – д/с №6»  
\_\_\_\_\_ И. В. Большова

*От работников:*

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Црр – д/с №6»  
\_\_\_\_\_ И. В. Дзядевич