

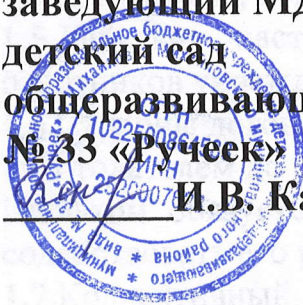
1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем, в лице заведующего Каграмановой Ирины Владимировны, действующей на основании Устава и председателя профкома Пугач Татьяны Александровны, действующей на основании решения собрания коллектива работников от 20.01.2021 г. и являющегося работодателем систем, регулирующих социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад общеразвивающего вида № 33 «Ручеек» с. Михайловка Михайловского муниципального района.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного
бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего
вида № 33 «Ручеек» села Михайловка
Михайловского муниципального района
Приморского края
на 2021 – 2024 годы

От работодателя:
заведующий МДОБУ
детский сад
общеразвивающего вида
№ 33 «Ручеек»
И.В. Каграманова



От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
Т.А. Пугач



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе
по труду _____
(наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

1.Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего Каграмановой Ирины Владимировны, действующей на основании Устава и председателя профкома Пугач Татьяны Анатольевны, действующей на основании решения собрания коллектива работников от и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад общеразвивающего вида № 33 «Ручеек» с. Михайловка Михайловского муниципального района.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлении дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.4. Сторонами коллективного договора являются (ст.43 ТК РФ):

- работники учреждения, в лице их представителя первичной организации (далее профком)- председатель профкома Пугач Т.А.;
- работодатель , в лице его представителя – заведующего И.В. Каграмановой;

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 п.4,5 ТК РФ)..

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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 учреждения.

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

1.14. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

1.Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего Каграмановой Ирины Владимировны, действующей на основании Устава и председателя профкома Пугач Татьяны Анатольевны, действующей на основании решения собрания коллектива работников от и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад общеразвивающего вида № 33 «Ручеек» с. Михайловка Михайловского муниципального района.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлении дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.4. Сторонами коллективного договора являются (ст.43 ТК РФ):

- работники учреждения, в лице их представителя первичной организации (далее профком)- председатель профкома Пугач Т.А.;

работодатель, в лице его представителя – заведующего И.В. Каграмановой;

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 п.4,5 ТК РФ)..

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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 учреждения.

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

1.14. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение об охране труда;
- положение о порядке установления доплат, надбавок, премирования работников

1.15. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профком (ст.52):

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятых локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы , не противоречащие действующему законодательству.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником , как правило, заключается на неопределенный срок Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, дата выдачи заработной платы. (за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца , за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57.ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с

изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, работы по определенной специальности, квалификации или должности) – ст.73.ТК РФ.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца (ст.74.162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его:

- * с настоящим коллективным договором;
- * уставом учреждения;
- * правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
- * иными локальными актами учреждения.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность оплатить командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах , предусмотренных для лиц, направляемых служебные командировки (ст.187 ТК РФ); предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях среднего и высшего профессионального образования при получении им и образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном в ст.173-176 ТК РФ;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее

результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения квалификационной комиссии в соответствии с приказом руководителя.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. уведомить профком в письменном виде 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.

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

4.1.2. увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (предварительное согласие) профкома (ст. 82 ТК РФ);

4.1.3. трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов

4.2. Стороны договорились что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 9 ТК РФ) (Приложение №1), должностными инструкциями, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы.

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

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

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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 выходные и неработающие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь 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 3-х лет.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за 2-е недели до наступления календарного года.

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

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается - 25 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам

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

5.8.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ), помимо случаев предусмотренных ст. 118 ТК РФ;

- при переезде на новую квартиру – 3 календарных дня.

С сохранением заработной платы:

- при вступлении в брак члена семьи работника – 3 календарных дня;

- вступление в брак самого работника – 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – 5 календарных дней;
- лицам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или детей – инвалидов – 14 календарных дней в удобное для них время (ст.236.ТК РФ).

5.9.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.10.В детском саду устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.11.В соответствии со статьёй 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск всем работникам учреждения, за исключением педагогических работников, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

5.12.Удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

5.13. За работу в Южных районах Дальнего Востока всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положения о оплате труда и с учетом Положения об установлении надбавок, доплат, стимулирующих выплат к должностным окладам : (приложение № 2 и № 3)
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
 - мнения профсоюзного органа работников.

6.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже 2 раз в месяц в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего за расчетным месяцем .

6.3. Заработная плата педагогических и других работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера педагогическим и другим работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Михайловского муниципального района № 781-па от 28.08.2012г.

6.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (основание – ст. 136 ТК РФ).

6.5. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (основание ст. 136 ТК РФ).

6.4 Работодатель обязуется:

6.4.1. Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.124 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст.234.ТК РФ).

6.4.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.4.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

7.Гарантии и компенсации

7.Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном органом местного самоуправления.

7.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996г. №27-ФЗ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном государством;
- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

8.Охрана труда

8.Работодатель обязуется:

8.1. 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 (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по

охране и безопасности труда, сроков их выполнении, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда (ст.212 ТК РФ).

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

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

8.5. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией.

8.6. Обеспечить работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами (ст.212 ТК РФ).

8.7. Обеспечить приобретение, хранение, дезинфекцию, ремонт средств индивидуальной и коллективной защиты, спецодежды за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ)

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

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного контроля (надзора) и вследствие нарушения требований охраны труда (ст.220 ТК РФ).

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

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

8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

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

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

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и работодатель.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда содействие в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

8.18. Два раза в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.19. Профком обязуется:

Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и профсоюзной деятельностью.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункт «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съезде, конференции, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинаров, совещаний и других мероприятий.

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

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и

только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

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

9.10.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11.Работодатель с учетом мнения(по согласованию) профкома 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);
- разделение рабочего дня на части (ст.105.ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим 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 листка (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 в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.Обязательства профкома

10.Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом ФЗ -10 от 12.01.1996г.

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

Представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации

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

- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разработать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю(собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения(ст.195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.12. Осуществлять контроль за соблюдением проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.13. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работника в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- Контроль своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховые взносы работников.
- 10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением договора

11.Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения 2 раза в год.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 14.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с

целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки.

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

14.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

ТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ
детский сад общеразвивающего
вида № 33 «Ручеек»
с. Михайловка



И.В. Каграманова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
детский сад общеразвивающего
вида № 33 «Ручеек»
с. Михайловка

Т.А. Пугач

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № «Ручеек» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2021-2024 г. администрация МДОБУ обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

| № | Мероприятия | Срок выполнения | ответственный |
|---|---|-----------------|-----------------------|
| | Проведение инструктажа по охране труда | В течение года | Заведующий |
| | Проведение замеров защитного заземления и изоляции проводов | В течение года | Заведующий хозяйством |
| | Проведение испытания отопительной системы | Май-сентябрь | |
| | Приобретение аптечек первой медицинской помощи | В течение года | Старшая медсестра |
| | Обеспечение сотрудников инвентарем | В течение года | Заведующий хозяйством |
| | Проведение учебных тренировок по пожарной безопасности | В течение года | Заведующий |
| | Проведение проверки противопожарного оборудования, его комплектование | В течение года | Заведующий хозяйством |
| | Проведение текущего ремонта | В течение года | Заведующий хозяйством |
| | Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь принятыми на работу лицами | В течение года | Заведующий |
| | Проведение мероприятий по предупреждению травматизма и | В течение года | Заведующий |

ичной
изации

ию в

20 г

СОЛДАСОВАНО

председатель профкома
детский сад общеразвивающего
типа № 33 «Ручеек»
г. Владивосток
Т.А. Шуря



Администрация МДОУ обязуется выполнять следующие мероприятия по охране
здоровья детей в течение 2021-2024 г.
33 «Ручеек» заключены настоящие соглашения о том, что в течение 2021-2024 г.
образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида №

| № | Мероприятие | Срок выполнения | ответственный |
|----|----------------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 | Проведение инструктивных занятий | В течение года | Заведующий |
| 2 | Проведение занятий | В течение года | Заведующий хозяйством |
| 3 | Проведение отпирания | Май-сентябрь | |
| 4 | Создание мастерских | В течение года | Заведующий хозяйством |
| 5 | Заведующий хозяйством | В течение года | Заведующий хозяйством |
| 6 | Заведующий | В течение года | Заведующий |
| 7 | Заведующий хозяйством | В течение года | Заведующий хозяйством |
| 8 | Заведующий хозяйством | В течение года | Заведующий хозяйством |
| 9 | Заведующий | В течение года | Заведующий |
| 10 | Проведение мероприятий по | В течение года | Заведующий |

Министерство Труда и Социальной
Политики Приморского Края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 100-1-03-03
РЕКОМЕНДАЦИИ ОТ 10.03.20



Трутнишова СВ

Пронумеровано и пронумеровано.
23 листа
Скреплено печатью.
Заведующий: Каграманова И.В.

