

Администрация г. Улан-Удэ  
Комитет по образованию г. Улан-Удэ  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 87 «Улыбка» комбинированного вида

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 г.г.

От работодателя  
Заведующая МБДОУ № 87

(подпись Ф.И.О.)

Червякова М.В.

От работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

(подпись Ф.И.О.)

Хайрутдинова В.В.

22.12.22 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность Ф.И.О.)

М.П.



Администрация г. Улан-Удэ  
Комитет по образованию и туризму

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
« 04 » 04 2025 г.

Регистрационный № 53

И. спец. Зорикова А.И.

(должность и Ф.И.О. специалиста,  
осуществляющего регистрацию)

Подпись

г. Улан-Удэ

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 87 «Улыбка» (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 87 «Улыбка», в лице заведующей Червяковой Марины Викторовны (далее – Работодатель);

**Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Хайрутдиновой Веры Васильевны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

### **1.9. Работодатель обязуется:**

1.9.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее 10 дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

### **1.10. Стороны договорились:**

1.10.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.10.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам

## **2. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

### **Работодатель обязуется:**

2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 . ст.81 ТК РФ), сокращением численности штата (п.2, ст. 81 ТК РФ) и несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3, ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 81 ТК РФ).

2.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

2.4. Стороны договорились, что

2.4.1. Преимущественное право на оставление на работу 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;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации, согласно ст. 374, ст. 376 ТК РФ;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребёнок учится;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.4.2. Высвобождающимся работникам предоставляется 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.

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

### 3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.4. Графики работы:

- Утверждаются заведующим МБДОУ, согласуются с профсоюзным комитетом;
- Предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания;
- Объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до его введения в действие.

По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

3.5. 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, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- родитель, воспитывающий ребёнка – инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

Привлечение отдельных работников МБДОУ № 87 «Улыбка» к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (Ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия и по письменному приказу работодателя. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (Ст. 153 ТК РФ).

3.6. Всем работникам гарантируется ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст. 14.

3.7. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск на основании постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст. 14.

3.8. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома на основании ТК РФ

Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (Ст. 136 ТК РФ).

Досрочный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При предоставлении очередного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.9. Работники имеют право на получение дополнительного оплачиваемые дни в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 к.д.;
- со свадьбой детей - 2 к.д.;
- со смертью матери, отца, детей, брата, сестры - 3 к.д.;
- с рождением ребёнка отцу - 2 к.д.;
- с юбилеем работника 50,55,60,65,70 + - 2 к.д.;
- вакцинация от covid - 2 к.д.

3.10. Работодатель может предоставлять дополнительные дни отдыха за активную общественную работу по согласованию с членами профсоюза:

- неосвобожденному председателю профкома - 5 к. дней
- членам профкома - 3 к.дня.

3.11. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы 1 раз в год:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 к.д.;
- для сопровождения ребенка на выпускной 11 класс - 1 к.д.;
- для проводов детей в армию - 1 к.д.;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 к. д.;
- Женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 к.д.;
- работающим инвалидам на основании ст.262 ТК РФ.

3.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

#### 4. Меры поощрения и взыскания

4.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- доплаты и надбавки;
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой;

4.2. Поощрения применяются заведующим по представлению трудового коллектива, Совета педагогов, членов администрации, родительской общественности, профсоюзного комитета.

4.3. За особые трудовые заслуги работников администрация представляет их кандидатуры в вышестоящие органы к награждению государственными и ведомственными наградами.

4.4. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

4.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч.5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями, правилами внутреннего трудового распорядка.

## **5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

5.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым

для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки; содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения) по направлению учреждения или органов управления образованием;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 6. Оплата и нормирование труда

### 6.1. Руководитель обязуется:

Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путём перечисления заработной платы на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину текущего месяца 25 число текущего месяца и вторую половину текущего месяца 10 число следующего месяца.

6.2. В отношении работников МБДОУ № 87 «Улыбка» оплата труда исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, подведомственных МУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ» и включает в себя:

- оклад (должностной оклад) ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (для педагогических работников по итогам оценочных листов);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами МБДОУ.

6.3. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного профсоюзного органа в следующих размерах:

- за работу в ночное время – 35%;
- за работу в выходные и праздничные нерабочие дни — не меньше, чем в двойном размере (ст.290 ТК РФ).

- молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 20% за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

- учителю бурятского языка, в рамках госпрограммы «Сохранение и развитие бурятского языка в Республике Бурятия» - 15 %

6.4. Поощрительные выплаты по результатам труда.

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за выполнение работы, входящие в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и качество работы, а также для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения экспертной комиссии, мнения профкома в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителю заведующего по административно-хозяйственной части по представлению руководителя учреждения непосредственно;

- педагогическим работникам (старший воспитатель, воспитатели, музыкальные руководители, учитель бурятского языка, педагог-психолог, учитель-логопед) – по представлению заместителя заведующего по воспитательно-методической работе;

- учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели), обслуживающий персонал (повар, кухонный работник, рабочий по обслуживанию здания, машинист по стирке белья, уборщица служебных помещений, сторож, дворник, кастелянша) – по представлению заместителя заведующего по административно- хозяйственной части.

Объем стимулирующих выплат может составлять до 25% от общего фонда оплаты труда. Кроме того, на выплату стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

6.6. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы.

В расчетном листе указывается:

- табельный номер
- период, за который производят начисления
- отработанные дни (часы)
- составные части заработной платы
- размеры и основания произведенных удержаний
- общая сумма, подлежащая выплате

- дополнительная информация
- компенсация за несвоевременную выплату заработной платы
- РК
- СН

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание, тарификационный список сотрудников учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности сотрудников (профессии рабочих) данного учреждения.

7.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.4. Оплата труда педагогических работников в ДОУ устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

## 8. Трудовые отношения, гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. При приеме на работу обязуется ознакомить работника под подпись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для всех работников: Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, штатным расписанием, нормативными актами по охране труда, коллективным договором.

8.1.1. Заключает трудовые договора в письменной форме в соответствии со штатным расписанием.

8.1.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в учреждении вне очереди, на время его трудовой деятельности в данном учреждении.

8.1.3. Осуществляет прием на работу при наличии вакансий, с личного заявления работника и при наличии полного пакета документов согласно приказа (ст. 63-71 ТК РФ).

8.2. Обязуется разработать совместно с профсоюзным комитетом, обсудить в коллективе и утвердить форму трудового договора.

8.3. При увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязуется:

- не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации;

- учитывать преимущественное право каждого работника на работе в соответствии со ст. 178 - 181 ТК РФ, в том числе педагогический стаж, общий стаж, стаж работы в системе образования, либо в данном образовательном учреждении, наличие детей, результаты аттестации и др.

8.4. В связи с сокращением численности или штата увольнение работников ДОО допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

8.5. При проведении сокращения численности работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения уведомляет об этом письменно под расписку каждого работника не позднее, чем за два месяца.

8.6. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам.

8.7. Производит увольнение работников ДОО за грубое нарушение Устава ДОО, внутреннего трудового распорядка, за применение педагогических методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка.

## 9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права разработано Положение об организации работы по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Положением об организации работы по охране труда средства, и выделить для этих целей ежегодно из внебюджетного и бюджетного фондов.

9.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

9.4. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности.

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

9.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).

9.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230, 230) ТК РФ.

9.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ). Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.13. Совместно с профкомом создать комитет (комиссию) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условия для их общественной работы; принимать участие в районных конкурсах по охране труда, проводить «День охраны труда» в ДОУ.

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

9.15. Организовать за счет средств работодателя:

- ежегодные обязательные периодические (предварительные – при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и обучающихся;
- несочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

9.16. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

## 10. Гарантии и компенсации

- 10.1. Стороны договорились, что работодатель:
- 10.2. Обеспечивает права работников на обязательное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленными Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ).
- 10.3. Ведет персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 31.12.2002 №198 - ФЗ «О внесении дополнений и изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременное и достоверное оформление сведений о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.
- 10.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформлении пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 10.5. Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по его письменному заявлению, четыре дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.
- 10.6. Обеспечивает предоставление работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении на период работы принятого сотрудника в учреждение.
- 10.7. Предпринимает меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в т.ч. государственной программы со финансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.
- 10.8. Ходатайствует перед вышестоящими органами о награждении работников грамотами и званиями за высокие результаты работы.
- 10.9. Создает условия для организации отдыха и питания работников.
- 10.10. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 10.11. Предоставляет два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) (по решению Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений от 29 октября 2021г., протокол №9).

## 11. Гарантии профсоюзной деятельности организации

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими законодательными актами и настоящим коллективным договором-работодатель обязуется:

11.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством гл. 58 ТК РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другие законодательные акты.

11.2. Принимать решение, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

11.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома в порядке, 20 определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

11.4. Работодатель ежемесячно перечисляет взносы на счет городской организации профсоюза работников народного образования и науки в размере 1% заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений.

11.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

11.6. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

11.7. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ч.3 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);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 159, 162 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 комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 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 и за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (196 ТК РФ).

11.8. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371,372 ТК РФ.

11.9. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

11.10. Представлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда. В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

## **12. Обязательства Профкома**

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 №10 – ФЗ, от 12.01.96 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ст. 29,30 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 счет профсоюзной организации. Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в регулировании индивидуальных и

коллективных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций (ст. 384,387,391,399,400 ТК РФ, ст. 11,14 ФЗ "О профсоюзах"), соблюдение законодательства о труде.

12.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

12.3. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе - комиссию по охране труда образовательного учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

12.5. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

12.6. Участвовать в работе комиссий учреждений по СОУТ, охране труда и других.

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

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

12.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерть ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях за счёт средств первичной профсоюзной организации.

12.10. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения руководителя о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам учреждения, требует устранения выявленных недостатков.

12.11. Содействует оздоровлению детей работников детского сада через оздоровительные лагеря ежегодно.

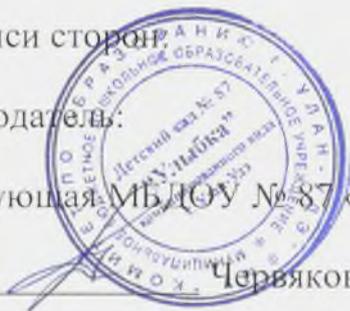
12.12. Следит за правильным распределением средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Подписи сторон

Работодатель:

Заведующая МБДОУ №87 «Улыбка»

Червякова М.В.



Представитель работников:

Председатель профкома

Хайрутдинова В.В.



Принято на собрании трудового коллектива

Председатель собрания

*Taher Tahirulmuro J.K.*

Александров и Монастырский  
Баро пол. г/л 87 98  
Александров



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575839

Владелец Номогоева Александра Кирилловна

Действителен с 16.03.2022 по 16.03.2023