



От работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации Сот И.Д. Сергиенко  
«21» сентября 2024 года



От работодателя  
Заведующий МБДОУ д/с 35  
И.А. Тальницкая  
«21» сентября 2024 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКИЙ САД № 35  
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ  
НА 2024 – 2027 годы**

принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке  
проекта, заключения коллективного договора и контроля за его  
исполнением

«21» сентября 2024 года

Зарегистрировано в комитете труда  
и социальной защиты населения  
администрации города Ставрополя

Зарегистрировано в Ставропольской  
городской организации  
Общероссийского Профсоюза  
образования

22.10.2024 № 491  
дата, рег.№

И.И. Рязанцева

подпись, печать  
Комитет  
Труда и социальной защиты населения  
администрации города Ставрополя  
Бенча улица, д. 418Б, г. Ставрополь,  
357015 Ставропольский край



22.10.2024, № 195  
дата, рег.№

И.А. Рязанцева

подпись, печать

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел		Стр.
<b>Раздел I.</b>	Общие положения.	4
<b>Раздел II.</b>	Трудовой договор.	4
<b>Раздел III.</b>	Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.	5
<b>Раздел IV.</b>	Рабочее время и время отдыха	6
<b>Раздел V.</b>	Оплата труда и материальное стимулирование.	9
<b>Раздел VI.</b>	Гарантии и компенсации	10
<b>Раздел VII.</b>	Охрана труда	10
<b>Раздел VIII.</b>	Охрана здоровья и социальное страхование. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями	12
<b>Раздел IX.</b>	Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в трудовой договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарное взыскание	13
<b>Раздел X</b>	Гарантии профсоюзной деятельности	14
<b>Раздел XI</b>	Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон	16
<b>Раздел XII</b>	Заключительное положение	16
<b>Перечень приложений</b>		
<b>Приложение №1</b>	Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с № 35	18-51
<b>Приложение №2</b>	Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 35	52-79
<b>Приложение №3</b>	Положение о премировании работников МБДОУ д/с № 35	80-82
<b>Приложение №4</b>	Положение о материальной помощи работникам МБДОУ д/с 35	83-84
<b>Приложение №5</b>	Форма расчетного листка сотрудникам МБДОУ д/с № 35	85
<b>Приложение №6</b>	Положения о комиссии по охране труда МБДОУ д/с № 35	86-89
<b>Приложение №7</b>	Выписка из приказа «Об охране труда и соблюдении правил техники безопасности»	90
<b>Приложение №8</b>	Соглашение по охране труда МБДОУ д/с № 35	91-93
<b>Приложение №9</b>	Положение о создании комиссии по трудовым спорам МБДОУ д/с № 35	94-97
<b>Приложение №10</b>	Выписка из приказа «О создании комиссии по трудовым спорам»	99
<b>Приложение №11</b>	Выписка из приказа «О создании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его исполнением»	100

<b>Приложение №12</b>	Перечень профессий, имеющих право на бесплатное получение работниками специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	100-107
<b>Приложение №13</b>	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительных отпусков (до 1 года) МБДОУ д/с № 35	108-111
<b>Приложение №14</b>	Список профессий и должностей с ненормированным рабочим днем в МБДОУ д/с №35	112
<b>Приложение №15</b>	Список должностей работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) а счет работодателя	113-114
<b>Приложение №16</b>	Список должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория	115
<b>Приложение № 17</b>	Лист ознакомления сотрудников с коллективным договором под роспись	116-118

## **РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 35 города Ставрополя и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством (Ст. 9 ТК РФ). Договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации.

Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МБДОУ д/с № 35, Тальницкой Ирины Андреевны.

Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Сергиенко Ирины Дмитриевны.

### **1.2. Предмет Договора.**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.3. Настоящий Договор признает исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль за организацией учебно - воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Работодатель МБДОУ д/с № 35 признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников МБДОУ д/с № 35 при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности работников.

Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию условий коллективного договора, защиту индивидуальных социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

## **РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Работодатель признает, что:

2.1. Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, размеры выплат компенсационного характера, размеры выплат стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 35 города Ставрополя заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона) а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий МБДОУ д/с № 35 обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника.

2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника является объем работы – 7,2 часа педагогической работы в день, 36 часов в неделю.

### **РАЗДЕЛ 3 ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе, по сокращению численности или штата, проводится с соблюдением условий статей 81, 82, 178, 179, 180, 261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников.

3.4. Стороны договорились дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников образовательного учреждения, пользующихся преимущественным

правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующие категории работников:

- лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;
- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- беременных женщин;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

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

3.6. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

3.7. Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

3.7.1. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБДОУ д/с № 35, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

3.7.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членами профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

3.7.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

## **РАЗДЕЛ 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями – суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;

учитель-логопед – 20 часов в неделю,

воспитатель (в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи) – 25 часов в неделю,

для остальных работников - 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя применяется в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 92 ТК РФ)

4.1.1. Работникам - инвалидам 1-2 группы – 35 часов в неделю.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени сохраняет полную оплату труда. Если продолжительность рабочего времени составляет меньше нормы установленной рабочей недели, то работа оплачивается пропорционально отработанному времени, т.е. как неполное рабочее время (ст. 92 ТК РФ).

4.3. Предоставлять работникам перерывы для отдыха и питания. Воспитатели, которым по условия труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить возможность отдыха и питания в рабочее время. Местом для приема пищи определить помещение групповой комнаты.

4.4. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы (по заявлению работника).

4.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

4.7. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.8. График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации - профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.9. Установить ежегодный оплачиваемый отпуск:

Наименование должности	Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска
Ведущий бухгалтер	28 календарных дней
Главный бухгалтер	28 календарных дней
Дворник	28 календарных дней
Заместитель заведующего по АХЧ	28 календарных дней
Кастелянша	28 календарных дней
Кладовщик	28 календарных дней
Кухонный рабочий	28 календарных дней
Помощник воспитателя	28 календарных дней
Плотник	28 календарных дней
Повар	28 календарных дней
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	28 календарных дней
Рабочий по стирке белья	28 календарных дней
Садовник	28 календарных дней
Слесарь-сантехник	28 календарных дней
Специалист в области охраны труда	28 календарных дней
Специалист по кадрам	28 календарных дней
Уборщик служебных помещений	28 календарных дней
Шеф-повар	28 календарных дней
Ведущий экономист	28 календарных дней
Слесарь-электрик	28 календарных дней
Заместитель заведующего по УВР	42 календарных дня
Музыкальный руководитель	42 календарных дня
Социальный педагог	42 календарных дня
Воспитатель	42 календарных дня
Педагог-психолог	42 календарных дня
Учитель-логопед	42 календарных дня

4.9.1. 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.

4.9.2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику по выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

4.9.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

4.9.4. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы сотрудников, графиком отпусков.

## **РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях).

5.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц по графику (10 и 25 числа), установленному для МБДОУ д/с № 35 в Комитете образования администрации города Ставрополя в форме перечисления на лицевой счет, по письменному заявлению работника.

5.3. Оплата труда производится в соответствии с Положением по оплате труда МБДОУ д/с № 35.

5.4. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 35 состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; выплат компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и выполнения особо важных заданий.

5.5. Заработная плата работников образовательного учреждения зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы и предельными размерами не ограничивается.

5.6. Размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы на основе профессиональных квалификационных групп с учетом квалификационных уровней; размеры и условия осуществления компенсационных выплат; порядок условия и периодичность выплат стимулирующего характера и премий определяются «Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 35», которое принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации - профкомом.

5.7. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом

первичной профсоюзной организации - профкомом, комиссии по распределению стимулирующих выплат на основе «Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 35».

5.8. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и должности занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.10. Установление, начисление и выплата заработной платы сотрудникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - профкома.

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы;
- участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников;
- в целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

## **РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Педагогическим работникам продлевается оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на год, срок действия которой истек в период:

- 6.1.1. длительной временной нетрудоспособности.
- 6.1.2. нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 6.1.3. нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической деятельности, в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- 6.1.4. в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до трудовой пенсии по старости осталось не более двух лет и до достижения работником пенсионного возраста.

6.1.5. основанием для сохранения оплаты труда в указанные периоды является заявление работника, поданное работодателю в течение 15 календарных дней со дня выхода на работу и копии документов, подтверждающих данные основания.

6.2. Обучающимся в учебных заведениях, которые не имеют государственной аккредитации, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на период

прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

6.3. Согласно ст. 187 ТК РФ при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.4. Согласно ст. 170 ТК РФ освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

## **РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ руководитель образовательного учреждения обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников МБДОУ д/с № 35 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. (ст. 214 ТК РФ).

7.1.2. Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.3. Принимать меры по проведению специальной оценки условий труда и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования на прачечной, пищеблоке, в спортзале, помещения дошкольных групп, кабинетах.

7.1.5. Выделять средства на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на приобретение спецодежды, соблюдение светового и теплового режима, норм СанПиНа и т.п.

7.1.6. Обеспечить комплектацию аптечек для оказания неотложной доврачебной помощи работникам.

7.1.7. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

7.1.8. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

7.1.9. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в установленные сроки.

7.1.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ д/с № 35 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровье детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

7.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников ( ст. 214 ТК РФ)

7.1.13. Создать в МБДОУ д/с № 35 комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

7.1.14. Вести в ДОУ политику по вопросу профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией с целью воспитания толерантного отношения к коллегам, проходящим добровольное обследование на ВИЧ-инфекцию, а также к лицам, живущим с ВИЧ-инфекцией, и членам их семей.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять общественный контроль по защите прав членов профсоюза на охрану труда.

7.2.2. Инициировать работу комиссии по охране труда в учреждении.

7.2.3. Организовать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекцией труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм, информировать городской комитет профсоюза о нарушениях.

7.2.4. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума или запыленности), грубых нарушений требований охраны труда, уполномоченный по охране труда вправе предъявлять требования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

7.2.5. Представлять интересы членов профсоюза в комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

7.2.6. Содействовать работодателю в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

7.2.7. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

7.2.8. Проводить в МБДОУ д/с № 35 физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для работников учреждения, вести пропаганду здорового образа жизни.

## **РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

Работодатель гарантирует:

8.1. Предоставление места в детском саду детям сотрудников МБДОУ д/с № 35.

8.2. Информирование работников о городских и краевых программах по улучшению жилищных условий.

8.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего (среднего) профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: прохождения промежуточной аттестации; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (статья 173 ТК РФ).

8.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (статья 177 ТК РФ).

8.6. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет.

## **РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ**

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ.

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

9.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

9.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной

деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.8. Приказ (распоряжение) руководителя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.11. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.12. При возникновении разногласий с работодателем, связанных с применением Коллективного договора, работники обращаются в профсоюзный комитет образовательного учреждения для разрешения ситуации в оперативном порядке до обращения в комиссию по трудовым спорам. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам и далее согласно законодательству РФ.

## **РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Работодатель (руководитель образовательного учреждения) признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 35, ее выборного профсоюзного органа – профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

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

10.3. Профсоюзный комитет МБДОУ д/с № 35 имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

10.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

10.5. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

Стороны договорились:

10.6. В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников образовательного учреждения.

10.7.Руководитель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8.Работодатель взаимодействует с профкомом посредством:

- учета мнения профкома при принятии локальных актов (статья 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен статьёй 373 ТК РФ);
- решение руководителем учреждения принимается только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решение профкома выражено и доведено до сведения всех работников. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- по согласованию с профкомом производить: распределение учебной нагрузки; утверждение расписания занятий; установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы; утверждение должностных обязанностей работников; утверждение графиков отпусков; принятие Положений о дополнительных отпусках; изменение условий труда;
- с учетом мнения профкома рассматривать следующие вопросы:  
расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;  
привлечение к сверхурочным работам; разделение рабочего времени на части;  
привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; очередность предоставления отпусков;  
установление заработной платы;  
применение систем нормирования труда; массовые увольнения;  
установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;  
утверждение Правил внутреннего трудового распорядка; создание комиссий по охране труда;  
составление графиков сменности;  
установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные условия труда;  
снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;  
определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;  
установление сроков выплаты заработной платы работников.

10.9.Работодатель в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзной организации в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, сохраняя за работниками средний заработок на время участия.

10.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

10.11. Члены выборного профсоюзного органа – профкома включаются в состав комиссий МБДОУ д/с № 35 по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

## **РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора – работодателем (руководителем образовательного учреждения) с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и рассматривать на общем собрании работников отчет о ходе выполнения настоящего коллективного договора (не реже одного раза в год).

11.4. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по коллективному договору.

11.5. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.6. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами.

11.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

11.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

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

## **РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий коллективный договор составлен в четырёх экземплярах. 2 экземпляра хранятся у представителей сторон, 1 – в комитет труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя, 1 – в комитете Ставропольской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

12.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

12.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

12.4. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора.

12.5. Нерегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

12.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в оглавлении.