

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад «Светлячок»

ОГРН 1026200801252 ИНН/КПП 6220005358/622001001

391071, Рязанская обл., Спасский р-н, с. Ижевское, ул. Заводская, дом 12  
тел. 8(49135)7-14-84, факс 8(49135)7-14-84, [d-svetlyachok@mail.ru](mailto:d-svetlyachok@mail.ru)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ детский сад «Светлячок»

Договор вступает в силу с 09.01.2020 г.

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ  
детский сад «Светлячок»

*Г.А. Рудякова*  
Рудякова Г.А.

«30» 12 2019 г.

М.П.



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

*Т.А. Сироткина*  
Сироткина Т.А.

«30» декабря 2019 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

390005, г. Рязань,  
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано 09.03.2020

№ 106

*Сироткина Т.А.*

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники МБДОУ детский сад «Светлячок» (далее ДОУ) в лице их представителя председателя первично профсоюзной организации (далее председатель ПО) Сироткина Татьяна Анатольевна и работодатель в лице заведующего учреждением Рудакова Галина Александровна. Регулирование социально-трудовых отношений осуществляется на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Интересы работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет избранный ими представительный орган.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.5. Коллективный договор заключён в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными соглашениями.

1.6. Коллективный договор разработан и заключён в соответствии с основными принципами социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдения сторонами и представителем от работников трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность принимаемых обязательств; контроль за выполнением принятого коллективного договора и ответственность сторон, их представителей за его невыполнение по их вине.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на, себя следующие обязательства:

- согласовывать вопросы увольнения по инициативе работодателя;
- проводит консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе организации, внесению предложений по её совершенствованию, планов по социально- экономическому развитию организации;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором ;
- создавать условия для профессионального роста работников, усиления мотивации производственного труда;

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Порядок приема и увольнения работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.4. При заключении трудового договора в него включаются сведения, обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, отраслевым и территориальным соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться:

а) на неопределённый срок;

б) на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый в случаях, предусмотренных ч.1 и ч.2 ст.59 ТК РФ.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод работника без его согласия допускается лишь в случаях, указанных в ст.72.2 ТК РФ.

## **III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ДОУ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

3.2. Работодатель заблаговременно представляет представительному органу работников проекты приказов о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3. Стороны договорились, что помимо категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при (при равной производительности труда и квалификации) при сокращении численности или штатов имеют также работники:

- предпенсионного возраста /за 2 года до пенсии/;

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.

3.4 Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи сокращением численности или штата, предоставляется 1 оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

3.5 Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.6 Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

3.7 Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.8 Профком обеспечивает защиту и представительство работников членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.9 Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в службу занятости не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.10. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

3.11 Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов

3.12. При направлении работодателем 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 в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.13. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и предусматривает продолжительность рабочей недели (шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

· педагогических работников - не более 36 часов в неделю, за исключением педагогических работников, которым в зависимости от специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (часов в неделю): 20 - учителям-логопедам; 24 - музыкальным руководителям; 25 – воспитателям,

работающих непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими отклонение в развитии; 30 – инструкторам по физической культуре, работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю;

а также других категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса РФ.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, в том числе для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его письменного согласия допускается в случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения представительного органа работников.

4.7. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.8. Работодатель обязан обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.9. Начало работы в 7 часов 30 минут для педагогических работников, 8.30 часов – для остальных работников, окончание работы в 18.00 часов для педагогических работников и 16.30 часов – для остальных работников. В течение рабочего дня предоставлять работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается графиком по соглашению между работником и работодателем. (Ст. 108 ТК РФ)

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях указанных в ч.3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения представительного органа работников.

Привлечение работников к работе в выходные или не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.12. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

4.13 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в установленном ТК РФ порядке.

4.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.16. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года

4.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ч.2 ст.128 Трудового кодекса.

4.18. При наличии производственных и финансовых возможностей работодателя, предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- рождение ребёнка – 1 день;
- регистрации брака работника (детей работника) – 3 дня;
- смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – 3 дня;
- работающим инвалидам – 2 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней;
- членам профкома – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

4.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников ДОО производится в соответствии с «Положением о порядке исчисления заработной платы работников», которое включает условия оплаты труда, размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера .

5.2. Порядок и размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера»

5.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.4. Индексация заработной платы производится в порядке и в размерах, предусмотренных соглашениями всех уровней.

5.5. Заработную плату выплачивать работнику два раза в месяц 15 и 30 числа отчетного месяца

5.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ .

5.7. Компенсационные выплаты.

За работу в сельской местности специалистам учреждения устанавливается компенсационная выплата в размере 25% к окладу

5.8 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда

5.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.10 Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании, содержащим условия, порядок и размеры премирования, а также критерии качества выполненных работ.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, или связанных с загрязнениями;
- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учёт в установленном ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрения представлений органов общественного контроля, установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учётом мнения представителя работников, установленной статьей 372 Трудового кодекса;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### 6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

#### 6.5. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через представителя от работников в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.6. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работников, увечье, профессиональное заболевание, либо за иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

### VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных ст. 165 Трудового кодекса РФ.

#### 7.1.1.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

7.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего 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 продолжительностью в соответствии с ч.1 ст.173 Трудового кодекса РФ;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью в соответствии с ч.2 ст.173 Трудового кодекса РФ;

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения 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 продолжительностью в соответствии с ч.1 ст.174 Трудового кодекса РФ;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью в соответствии с ч.2 ст.174 Трудового кодекса РФ;

7.5. Расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), также работниками в возрасте до восемнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

7.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях, за работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца, если он в течение двух недель со дня увольнения обратился в орган государственной службы занятости и не был им трудоустроен

7.7. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования.

7.8. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и создавать все необходимые условия для прохождения работниками медицинского осмотра.

7.9. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия, направленные на снижение травматизма.

Профком обязуется :

- обеспечить контроль соблюдения прав работников на обязательно-социальное , медицинское пенсионное страхование в случаях предусмотренных федеральными законами.

## **VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

8.1. В соответствии с ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим ФЗ, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный фонд информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, которым необходимо начать выплаты государственной пенсии.

8.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

В целях реализации ФЗ от 30 апреля 2008г №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»

Работодатель обязуется:

- принять заявление работника о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии в течение трёх дней передать его в территориальный орган Пенсионного фонда России по месту работы.

Профком обязуется :

- доводить до сведения работников – застрахованных лиц информацию об обеспечении их пенсионных прав работодателем.

- организовать разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства, формирования и защиты пенсионных прав работающих граждан, реализации застрахованными лицами своих пенсионных прав.

- сотрудничать с органами ПФР в интересах работников - застрахованных лиц.

#### **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.3. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.1.4. В соответствии со ст.376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

9.1.5. В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителя (заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не

освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются 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 времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие 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 работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей 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);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении доплат и надбавок образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

9.4. В соответствии со ст.370 ТК РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

**10. Стороны договорились, что:**

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.5. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создает совместную комиссию на паритетной основе.

10.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Коллективный договор заключается на срок 2 года с 09.01.2020 г. по 09.01.2022 г.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его условий, работники не выдвигают новых социально-трудовых и экономических требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к работникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны социального партнёрства, их представители, соответствующие органы по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

Приложение № 1

к административному регламенту  
предоставления государственной услуги  
«Осуществление уведомительной  
регистрации коллективных  
договоров, региональных и  
территориальных соглашений»

На бланке письма  
Заявителя

Министру труда и занятости  
населения Рязанской области

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной  
регистрации

\_\_\_\_\_

(указывается наименование документа, направляемого на  
уведомительную  
регистрацию: коллективный договор, региональное, территориальное  
соглашение  
(изменения и дополнения к ним) и его полное наименование)

Дата подписания коллективного договора, соглашения сторонами

\_\_\_\_\_

Срок действия коллективного договора, соглашения

\_\_\_\_\_

Наименование и правовой статус Заявителя:

\_\_\_\_\_

Юридический адрес Заявителя

\_\_\_\_\_

Почтовый адрес

Заявителя: \_\_\_\_\_

Адрес электронной почты Заявителя

Контактные	номера	телефонов	Заявителя
Вид	экономической	деятельности	(по <u>ОКВЭД</u> )
Численность работников, охваченных коллективным договором, соглашением _____			
Информация об иных сторонах коллективных переговоров			
_____			
_____			
_____			

(наименование, правовой статус, почтовый адрес, контактные номера телефонов, адрес электронной почты (при наличии), фамилия, имя, отчество и должность представителя)

\_\_\_\_\_ (дата составления запроса)

Представитель Заявителя:

_____	_____	_____	_____
(должность)	(статус согласно полномочиям)	(подпись)	(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_

**Министерство труда и занятости населения  
Рязанской области**

“ \_\_\_\_\_ 201-г.

№\_

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу  
провести уведомительную регистрацию \_\_\_\_\_ на период  
\_\_\_\_\_ г.).

Основной вид деятельности \_\_\_\_\_ ( код по ОКВЭД)

Общая численность работников на день заключения соглашения- \_\_\_\_\_ человек.

Руководитель \_\_\_\_\_

Председатель первичной профорганизации \_\_\_\_\_

Приложение № 1

к административному регламенту  
предоставления государственной услуги  
«Осуществление уведомительной  
регистрации коллективных  
договоров, региональных и  
территориальных соглашений»

На бланке письма  
Заявителя

Министру труда и занятости  
населения Рязанской области

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной  
регистрации

\_\_\_\_\_ (указывается наименование документа, направляемого на  
уведомительную  
регистрацию: коллективный договор, региональное, территориальное  
соглашение  
(изменения и дополнения к ним) и его полное наименование)

Дата подписания коллективного договора, соглашения сторонами

\_\_\_\_\_ Срок действия коллективного договора, соглашения

\_\_\_\_\_ Наименование и правовой статус Заявителя:

\_\_\_\_\_ Юридический адрес Заявителя

\_\_\_\_\_ Почтовый адрес  
Заявителя:

\_\_\_\_\_ Адрес электронной почты Заявителя

\_\_\_\_\_ Контактные номера телефонов Заявителя

\_\_\_\_\_ Вид экономической деятельности (по ОКВЭД)

\_\_\_\_\_

Численность работников, охваченных коллективным договором,  
соглашением \_\_\_\_\_

Информация об иных сторонах коллективных переговоров

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(наименование, правовой статус, почтовый адрес, контактные номера телефонов, адрес электронной почты (при наличии), фамилия, имя, отчество и должность представителя)

\_\_\_\_\_  
(дата составления запроса)

Представитель Заявителя:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(должность)      (статус согласно полномочиям)      (подпись)      (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_