

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации



О.Г. Терпиченко  
2024 г.

От работодателя  
Заведующий МБДОУ  
детский сад №69 «Уникум»  
г. Ставрополя



Л.В. Криволапова  
2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 69 «Уникум» города Ставрополя  
на 2024–2027 год

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

выполнением

«24» 06 2024 года

Зарегистрировано  
в комитете труда и социальной защиты населения  
администрации города Ставрополя

24.06.2024 n 293

дата, рег. №

О.Г. Терпиченко (Криволапова Л.В.)

подпись, печать  
города Ставрополя  
Комитет  
труда и социальной защиты населения  
администрации города Ставрополя  
Ленина улица, д. 41Б 6 г. Ставрополь,  
355000, Ставропольский край

Зарегистрировано  
в комитете Ставропольской городской организации  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки РФ



25.06.2024 n 85

дата, рег. №

Л.В. Криволапова

подпись, печать

## Оглавление

Раздел	Наименование разделов	Страница
<b>Оглавление</b>		2-3 стр.
Раздел I.	Общие положения	4-5 стр.
Раздел II.	Заключение, изменение и прекращение трудового договора	5-7 стр.
Раздел III.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	7-8 стр.
Раздел IV.	Развитие кадрового потенциала. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8-10 стр.
Раздел V.	Рабочее время и время отдыха	10-12 стр.
Раздел VI.	Условия и охрана труда	12-13 стр.
Раздел VII.	Охрана здоровья и социальное страхование	13-14 стр.
Раздел VIII	Гарантии при возможном высвобождении работников и содействие их занятости	15-16 стр.
Раздел IX.	Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания.	16-17 стр.
Раздел X.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	17-19 стр.
Раздел XI.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	19-20 стр.
<b>Перечень приложений</b>		
Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя 21-39 стр.		21-41стр.
Приложение №2 Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя		42-72 стр.
Приложение №3 Форма расчетного листка по сотрудникам МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя		73 стр.
Приложение №4 Соглашение по охране труда и технике безопасности МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя		74-76 стр.
Приложение №5 Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств по МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя		77 стр.
Приложение №6 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя		78-79 стр.
Приложение №7 Список должностей работников, которым по условиям труда рекомендуются периодические медицинские осмотры (обследования) за счет работодателя МБДОУ детский сад №69 «Уникум» г. Ставрополя		80-81 стр.
Приложение №8 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя длительных отпусков сроком до одного года		82-83 стр.

Приложение №9 Списки работ, профессий и должностей с вредными условиями труда МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя. Список профессий и должностей с ненормированным рабочим днём.	84 стр.
Приложение №10 Приказ «О создании комиссии по охране труда и соблюдении правил техники безопасности»	845стр.
Приложение №11 Положение об организации деятельности комиссии по охране труда МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя	86-87стр.
Приложение №12 Приказ «О создании комиссии по трудовым спорам»	88 стр.
Приложение №13 Положение о комиссии по трудовым спорам МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя	89-92 стр.
Приложение №14 Приказ «О создании комиссии и проведении коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора»	93 стр.
Приложение №15 Положение о комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением МБДОУ детский сад № 69 «Уникум» г. Ставрополя	94-96 стр.
Протокол заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением МБДОУ д/с №69 «Уникум» города Ставрополя	97стр.

## **Раздел I.**

### **Общие положения**

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 69 «Уникум» города Ставрополя (далее - учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Договор составлен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом требований краевого, городского отраслевых соглашений, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель в лице его представителя - заведующего учреждения Криволаповой Людмилы Викторовны;
- работники учреждения, в лице их уполномоченного представителя – председателя первичной профсоюзной организации Терпиченко Оксаны Геннадьевны.

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, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.5. Договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.8. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего Договора в соответствии со ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и ст. 55 ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий Договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия Договора и

утверждаются в качестве приложения к нему решением комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (ст. 35 ТК РФ).

1.9. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия Договора.

1.10. Неотъемлемой частью Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## **Раздел II.**

### **Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с распоряжения или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора;
- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками ДООУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев,

оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, Договором учреждения.

Согласно ч.1. ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер ставки или оклада (должностного оклада) работника, оплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

### **Раздел III.**

#### **Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

##### **В области оплаты труда Стороны договорились:**

- 3.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
- 3.2. Выплачивать заработную плату в соответствии со ст.136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца, путем перечисления по заявлению работника на его банковскую карту. Дни выдачи заработной платы – **10** и **25** числа каждого месяца.
- 3.3. Оплата труда работников регулируется законодательством Российской Федерации, Постановлениями краевых и муниципальных органов власти, Положением об оплате труда работников учреждения и устанавливается в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат и стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных выплат) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

##### **Стороны согласились, что:**

- 3.4. Запрещается принудительный труд, к которому относятся нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере (ст.4 ТК РФ).
- 3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной суммы. Считать дни приостановки работы простоем по вине работодателя (ст.142 ТК РФ).

##### **Работодатель обязуется:**

- 3.6. В случае необходимости привлекать воспитателей с их согласия для замещения отсутствующих педагогических работников с учетом замещаемых часов. Оплату производить из расчета ставки заработной платы лица, осуществляющего замену с учётом его квалификационной категории.
- 3.7. Осуществлять работу по своевременной и качественной подготовке материалов для аттестации педагогических кадров.

### **3.8 Гарантии и компенсации**

3.7.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации,

3.7.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК (ст. 173-177).

3.7.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности и штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размерах, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст. 180 ТК РФ).

## **Раздел IV.**

### **Развитие кадрового потенциала. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4.1. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года (установлено действующим законодательством).

4.2. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется рабочее место и средний заработок по основному месту работы.

4.3. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям

(аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

4.4. Аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

4.5. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

4.6. При прохождении педагогическим работником аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.7. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

4.8. Результаты аттестации, увольнение по итогам аттестации по инициативе работодателя педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

4.9. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой(высшей)квалификационной категории независимо от даты издания приказа министерства образования и молодежной политики Ставропольского края. С этой даты у работника возникает право на оплату труда с учётом установленной квалификационной категории.

4.10. Педагогическим работникам продлевается до одного года, с момента выхода на работу, оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения возраста 3-х лет;
- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы (ст.355 ТК РФ).

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период, составляющий не более 2-х лет до наступления пенсионного возраста сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

4.11. При выполнении педагогической работы по иной должности, если по выполняемой работе совпадают профили работы, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории.

## **Раздел V.**

### **Рабочее время и время отдыха**

5.1. В учреждении устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Режим работы:

I смена – с 7.00 до 14.24

II смена – с 12.00 до 19.00

5.2. Норма часов педагогических работников за ставку заработной платы составляет для:

- воспитателя, педагога-психолога - 36 часов;
- учителя-логопеда-20 часов;
- музыкального руководителя - 24 часа.

Продолжительность рабочего времени остальных работников - 40 часов.

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

- работников - инвалидов 1-2 группы—35 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени сохраняет полную оплату труда.

5.4. Педагогическим работникам, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками (для остальных работников смотреть Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»).

5.5. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (ст.105 ТК РФ).

5.6. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье, а так же праздничные дни установленные законами РФ (ст. 112 ТК РФ).

5.7. По письменному заявлению работник имеет право работать по совместительству как внутри (внутреннее), так и за пределами (внешнее) организации.

5.8. Стороны признают, что специфика работы требует установления режима проведения:

- Общего собрания учреждения, педагогического совета - во внерабочее время;
- родительских собраний с 17.00 - до 19.00 ч в соответствии с годовым планом;
- заседание Совета родителей с 17.00 в соответствии с планом работы;
- культмассовых мероприятий с воспитателями и детьми - в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, режимными моментами и годовым планом.

5.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. 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. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков согласно установленному графику отпусков, который составляется на каждый календарный год и утверждается с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 122 и 123 ТК РФ).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется сроком на:

- 42 календарных дня - воспитателям, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-логопеду;
- 28 календарных дней прочему персоналу.

5.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.12. За ненормированный рабочий день предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск — 14 дней: - зам. заведующему по АХР (Приложение №9).

5.13. 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.

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).

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- По семейным обстоятельствам на основании письменного заявления работника:
- Работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- В случае регистрации брака работника, детей работника (при первой регистрации) — до 5 календарных дней;
- В случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- Родителям и жёнам военнослужащих (погибшим или умершим) — до 14 календарных дней;
- Проводы в армию до 3 календарных дней (мать, отец);
- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней

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

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

## **Раздел VI.**

### **Условия и охрана труда**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется

6.1.1. Провести в Учреждении специальную оценку рабочих мест по условиям труда.

6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах

специальной оценки условий труда в организации. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, согласно результатам специальной оценки труда (Приложение №8);
- выплату компенсационного характера за вредные условия труда (Локальный акт прилагается).

6.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда.

6.1.4. Проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда на рабочем месте.

6.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.1.6. Своевременно обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

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

6.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.1.11. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

6.1.12. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.1.13. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе

- 6.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.2.2. Проходить обучение по охране труда.
- 6.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
- 6.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел VII.**

### **Охрана здоровья и социальное страхование**

#### **Работодатель:**

7.1. Предоставляет дополнительный день отдыха без сохранения заработной платы: 1 сентября-работникам, имеющим детей, идущих в 1 класс; 25 мая - работникам, имеющим детей 9-11 выпускных классов.

7.2. Обеспечивает обязательное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

#### **Стороны договорились, что:**

7.3. Ежегодно работники проходят необходимый медицинский осмотр. Медицинские осмотры, предусмотренные нормативными документами, проводятся за счёт средств работодателя.

#### **Профком:**

7.4. Составляет социальный паспорт образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки.

7.5. Информировывает работников о возможности санаторно-курортного лечения и ходатайствует перед комитетом городской организации Профсоюза об обеспечении профсоюзными путёвками с 20% скидкой.

7.6. Обеспечивает гласность в вопросах распределения путевок и расходования средств фонда социального страхования.

7.7. Организует проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

7.8. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза, премирует юбиляров-членов Профсоюза (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.) в пределах сметы расходов, утвержденной на профсоюзном собрании из средств профсоюзного бюджета.

7.9. Участвует в организации и проведении дней охраны труда в учреждении.

#### **Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.**

7.10. Стороны согласились выплачивать сверх установленного законодательством РФ денежное пособие работникам или членам их семей в возмещении вреда, причиненного при выполнении трудовых обязанностей в случаях:

- Гибели работника – оклад, в соответствии с занимаемой должностью, согласно штатного расписания;
- Получения работником инвалидности – оклад, в соответствии с занимаемой должностью, согласно штатного расписания ;
- Утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять прежние трудовые обязанности – оклад, в соответствии с занимаемой должностью, согласно штатного расписания.

Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь (из фонда экономии заработной платы) в случаях:

- В случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети); в размере 3000 рублей.
- Юбилеям (50, 55, 60 и т.д.) производить единовременную выплату из фонда экономии заработной платы, в размере 3000 рублей.
- Перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 6-ти месяцев; в размере- от 1000 до 5000 рублей.

## **Раздел VIII.**

### **Гарантии при возможном высвобождении работников и содействие их занятости**

#### **Работодатель обязуется:**

8.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

8.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) (ст.82 ТК РФ).

8.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в данном учреждении свыше 10 лет;
- имеющие детей до 14-летнего возраста;
- одинокие родители (законные представители), воспитывающие детей до 14 летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

8.4. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

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

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

8.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

8.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленной законодательство выплатой.

## **Раздел IX.**

### **Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания.**

9.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения вопросов при не выполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству.

9.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 60).

9.4. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома – органа вышестоящей профсоюзной организации.

9.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с

предварительного согласия профкома, председателя профсоюзной организации с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются.

9.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

9.8. В соответствии со ст.37 Конституции РФ признается право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного спора. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 409 ТК РФ).

9.9. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допускаемых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст. 380 ТК РФ).

#### **Профком:**

9.10. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с работодателем. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с гл.61 ТК РФ.

9.11. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ТК РФ контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

## **Раздел X.**

### **Гарантии деятельности профсоюзной организации**

#### **Стороны договорились о том, что**

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

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.8, п.10 ст.81, п.2 ст. 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

10.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются 25% от ставки ежемесячные стимулирующие выплаты из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим Договором.

10.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.10. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на Общее собрание работников учреждения, решение которого,

принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

10.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- принятие приложений к коллективному договору;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение графиков отпусков;
- утверждение Положения о дополнительных отпусках;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- изменение определенных условий трудового договора;
- контроль за сроками исполнения выплаты заработной платы работникам.

10.12. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массового увольнения;
- создание комиссий по охране 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 (ст. 196 ТК РФ);

### **Профком:**

10.13. Информировать работодателя о своих решениях, касающихся деятельности профсоюза, о результатах проверок, связанных с соблюдением трудового законодательства.

10.14. Доводит до сведения работодателя и работников решение вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профсоюзом.

## **Раздел XI.**

### **Контроль за выполнением коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон.**

11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения работодателем обязательств возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников - профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в 7-ми дневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с Договором.

11.8. Договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

11.9. Обе стороны настоящего коллективного договора обязуется отчитываться о ходе выполнения положений данного Договора на Общем собрании учреждения не реже 1 раза в год.

11.10. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в Договоре возлагается

11.11. Со стороны администрации на заведующего Криволапову Людмилу Викторовну:

- невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по Договору признается, как нарушение трудовой дисциплины и влечет за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

11.12. Со стороны первичной профсоюзной организации на председателя профсоюзной организации Терпиченко Оксану Геннадьевну:

- предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрание.

11.13. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

О.Г. Терпиченко

Подписано в трёх экземплярах.

Принято комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке и  
заключению коллективного договора МБДОУ д/с № 69 «Уникум»  
г.Ставрополя. Протокол № 3 \_\_\_ от «\_24\_» \_\_\_ 06\_\_\_2024 года.