

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ГОРОДА НЯГАНИ  
«ДЕТСКИЙ САД №3 «ТЕРЕМОК»  
на 2023-2025 гг.**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нягани «Детский сад №3 «Теремок» (далее – ДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. 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. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – заведующего ДОУ.

Работники в лице уполномоченного представителя выборного органа первичной профсоюзной организации – председатель первичной профсоюзной организации.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на два года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что положения и нормы, установленные настоящим коллективным договором, обязательны для выполнения работодателем, работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.6. Стороны в одностороннем порядке не могут прекратить выполнение принятых ими обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.7. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях: изменения наименования Учреждения; при смене формы собственности – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности; при реорганизации в форме слияния, присоединения, выделения – в течение всего срока реорганизации; при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.



- 2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 2.1.4. Извещать работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений в письменной форме не позднее чем за два месяца. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.
- 2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.
- 2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в учреждении в течение 90 календарных дней. В случае ликвидации ДОО уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ДОО. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.
- 2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
- 2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
- 2.1.11. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 2.1.12. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, срок действия квалификационной категории у которых истекает в следующем календарном году.
- 2.1.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам



бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной, заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ.

2.2.3. ДОО организует работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трех лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.4. Профсоюзный комитет ДОО осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников ДОО в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот, компенсаций в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями.

2.2.5. Работник – член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников ДОО остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени для мужчин – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для женщин – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- 18 часов в неделю - педагогу дополнительного образования

- 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре.

- 20 часов - учителю – логопеду;

- 24 часа - музыкальному работнику;

- 36 часов – воспитателю, педагогу психологу.



- 3.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (ст.93 ТК РФ).
- 3.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).
- 3.1.6. Привлекать работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДОУ. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.
- 3.1.7. Привлекать работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 3.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:
- у педагогических работников 42 календарных дня;
  - у работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения – 28 календарных дней;
- О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ. Очередность отпусков ежегодно устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 3.1.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней.
- 3.1.10. Работникам и неработающим членам их семей один раз в два года компенсирует расходы на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань и работающих в организациях финансируемых из бюджета муниципального образования город Нягань утвержденным решением Думы города Нягани.



3.1.10. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

3.1.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

3.1.13. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого утверждены Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 N 644 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части в соответствии со статьей 125 ТК РФ, при этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.2.2. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка; другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.3. Работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться



приказом (распоряжением) о предоставлении отпуска. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя в письменном виде.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

##### **4.1. Стороны договорились**

4.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в соответствии с действующей у работодателя системы оплаты труда. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством (ст.135 ТК РФ).

4.1.2. Производить выплаты стимулирующего характера, надбавки и доплаты в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников Учреждения.

4.1.3. Выплачивать заработную плату путем перечисления на расчетный счет работника в банке.

4.1.4. При начислении отпускных включать в средний заработок все доплаты стимулирующего характера в пределах, отпущенных фондом оплаты труда. Единовременные выплаты в средний заработок не включаются.

4.1.5. Выплачивать работникам материальную помощь к отпуску в размере до двух месячных фондов оплаты труда по основному месту работы, по основной занимаемой должности в пределах выделенных средств.

4.1.6. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.8. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника. В случае приостановки деятельности ДООУ по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.9. В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, работнику выплачивается компенсация в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада)

4.1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре (Статья 133 ТК).

##### **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не



менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ.

4.2.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.3. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.4. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 05 и 20 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня

4.3. Профком обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль за своевременностью выплаты заработной платы

4.3.2. Своевременно реагировать на письма и заявления работников по вопросам нормирования и оплаты труда, выдачи заработной платы.

4.3.3. Своевременно согласовывать введение и изменение систем оплаты труда.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательством, нормами и правилами по охране труда, настоящим коллективным договором.

5.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (ст. 226 ТК РФ).

5.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 27.02.2023 № 101н

5.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже одного раза в три года.

5.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

5.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

5.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными



нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.2.10. Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 146, 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

5.2.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.2.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

5.2.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием в размерах, согласованных с профсоюзным комитетом (при наличии средств).

5.2.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.2.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.2.18. Оказывать содействие работникам профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.2.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.



5.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

5.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

6.1. Работодатель совместно с территориальной профсоюзной организацией ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, не обеспеченным жилыми помещениями на территории города Нягани, жилых помещений специализированного жилищного фонда на период трудовых отношений с работодателем

6.2. Материальная помощь (при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по годовому фонду оплаты труда, а также собственных средств от приносящей доход деятельности) выплачивается:

6.2.1. работникам в размере до 10-ти тысяч рублей:

- на погребение близких родственников (муж, жена, дети, родители работников);
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и др.);
- других причин, связанных с тяжелым материальным положением (при предоставлении подтверждающих документов);

6.2.2. близким родственникам (мужу, жене, родителям, детям) в размере до 20 000 рублей в связи со смертью сотрудника.

6.3. Единовременное премирование осуществляется:

к юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60 лет со дня рождения);

к праздничным датам (23 Февраля, 8 Марта, профессиональный праздник - День дошкольного работника);

Единовременное премирование работников осуществляется при наличии экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, а также собственных средств от приносящей доход деятельности на основании приказа руководителя учреждения (данные премии не учитываются для расчета средней заработной платы).

Размер единовременной премии определяет руководитель учреждения

6.4. При направлении работника в служебную командировку работодатель гарантирует работнику сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Работодатель обязан возместить работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого



помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) по нормам, установленным федеральным законодательством, иные расходы, произведенные работником, с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

6.5. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.6. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, работодатель один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

6.7. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

## **7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей первичной профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (городской организации Профсоюза).

7.1.5. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

7.1.6. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники (указать, какое конкретно помещение, средства связи и оргтехника предоставляются).



- 7.1.7. Предоставить право представителю первичной профсоюзной организации участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.
- 7.1.8. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.
- 7.1.19. Размещать на сайте ДОО страницу профсоюзного комитета ДОО.
- 7.1.10. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).
- 7.1.11. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников ДОО (при наличии средств) по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 7.2. Стороны договорились:
- 7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.
- 7.2.2. Профсоюзный комитет ДОО в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников ДОО – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.
- 7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии ДОО по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда и других.
- 7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзного комитета в создаваемых в ДОО совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.
- 7.2.5. При издании приказов, распоряжений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывают в соответствии со статьей 372 ТК РФ мнение профсоюзного комитета по следующим вопросам:
- 1) Установления порядка разработки и заключения коллективного договора.
  - 2) Увольнения работников, являющихся членами профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 3) Привлечения работников к сверхурочным работам в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 4) Разделения рабочего дня работников на части (ст. 105 ТК РФ).
  - 5) Установления системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).



- 6) Установления системы премирования и стимулирования труда работников в пределах, выделенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств (ст. 144 ТК РФ).
- 7) Утверждения формы расчетного листка по заработной плате работников (ст. 136 ТК РФ).
- 8) Применения системы нормирования труда работников, введение замены и пересмотра норм труда (ст. 159, 162 ТК РФ).
- 9) Реализации мер, предусмотренных законодательством при угрозе массового увольнения работников (ст. 180 ТК РФ).
- 10) Определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 218 ТК РФ).
- 11) Разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда работников (ст. 218 ТК РФ).
- 12) Образование комиссий: по охране труда, социальному страхованию, аттестационной комиссии, по трудовым спорам, по регулированию социально-трудовых отношений, по расследованию несчастных случаев на производстве (гл. 35 ст. 218, 229, 384 ТК РФ).
- 13) Рассмотрение результатов расследования несчастных случаев и выработки решений, направленных на профилактику несчастных случаев (ст. 230 ТК РФ).
- 14) Увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации, и ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в период срока их полномочий, а также в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 15) Применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ).
- 16) Выработки мер защиты персональных данных работника (ст. 86 ТК РФ).
- 17) Утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- 18) Утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- 19) Утверждения графика сменности, графика дежурств (ст. 103 ТК РФ).

7.2.6. В ДОУ устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодателем направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет ДОУ;
- профсоюзный комитет ДОУ не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме;
- в случае если профсоюзный комитет ДОУ отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом ДОУ в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации;



7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- 7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в ДООУ. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.
- 7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.
- 7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.
- 7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.
- 7.3.5. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.
- 7.3.6. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.
- 7.3.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.
- 7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 7.3.9. Вести разъяснительную работу.
- 7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.
- 7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.
- 7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».
- 7.3.13. Уведомлять работодателя о сроках проведения профсоюзных собраний и конференций не менее чем за пять рабочих дней.
- 7.3.14. Согласовывать время проводимых в рабочее время профсоюзных собраний и конференций с работодателем.

## **8. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 8.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 8.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого



информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Кроме примирительной комиссии коллективные трудовые споры рассматриваются с участием посредника и в трудовом арбитраже (ст. 401 ТК РФ).
3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).
5. Положения настоящего договора, предусматривающие финансовые затраты, осуществляются при наличии финансовых средств по соответствующему разделу бюджетной классификации.
6. Ответственность сторон за взятые обязательства определяется в соответствии с действующим законодательством.
7. Все отношения, не регламентированные настоящим договором, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ г. Нягани «Д/с №3 «Теремок»  
А.Н. Бунина  
«23» 10 2023 года

Заведующий МАДОУ г. Нягани «Д/с №3 «Теремок»  
Г.Г. Шитикова  
«23» 10 2023 года



рассмотрен и утвержден на общем собрании трудового коллектива МАДОУ г. Нягани «Д/с №3 «Теремок» протокол № от «23» 10 2023 года

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в <u>отделе трудовых отношений</u> (структурное подразделение органа)
и <u>скраинь труда</u> (местного самоуправления) <u>Администрация г. Нягани</u>
Регистрационный номер <u>58</u>
Дата регистрации <u>«26» октября 2023 года</u>
<u>Иванов</u> (подпись) <u>Иванова И.И.</u> (Ф.И.О.)





Пропишировано и пронумеровано, опечатано печатью

150 штук

ЛИСТОВ

Заведующий

Ше

Г.Г. Шитикова

«Летский год №3»

«15» октября 20 23 г.