

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад «Клеверок» Смоленского района Смоленской области  
на 2022- 2025 год(ы)

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с «Клеверок»



Н.А.Прудниченкова

От работников:

Председатель профкома

О.В.Баран

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) \_\_\_\_\_  
(должность, ф.и.о. и подпись)

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового Кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Закона «О занятости населения в РФ», Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Основ законодательства об охране труда в Российской Федерации», Закона «Об образовании в Смоленской области», Закона «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Отраслевым территориальным соглашением и иными нормативными правовыми актами РФ и Смоленской области, содержащими нормы трудового права.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель МБДОУ д/с «Клеверок», представленный в лице заведующего Прудниченковой Натальи Анатольевны.

Работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ д/с «Клеверок», в лице председателя Баран Оксаны Владимировны.

Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.

Взаимодействие руководителя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством согласования с профсоюзным комитетом.

1.3. По согласованию с профкомом производится принятие следующих локальных актов:

- Локальные нормативные акты введения и отмены режима неполного рабочего дня.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- Локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 113 ТК РФ
- Локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников.
- График отпусков.

- Локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.
- Положение об оплате труда работников.
- Локальные нормативные акты об утверждении формы расчетного листка.
- Локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Локальные нормативные акты об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время.
- Локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда.
- Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.
- Локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Соглашение по охране труда
- Должностные инструкции
- Инструкции по охране труда.
- Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.5. Данный коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно-правовыми актами.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социальной защищенности работников МБДОУ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными и законодательными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей

работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О внесении существенных изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными актами (ст.77 ТК РФ).

### **3. Оплата и нормирование труда**

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников МБДОУ устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов Местного самоуправления.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Доплаты компенсационного характера;
- Стимулирующих выплат.

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета и закрепляется в форме Положения об оплате труда.

3.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 08 и 23 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии

со ст. 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.

3.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.

3.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- На период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- За время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, а также по вине работодателя;

3.7. Изменение оплаты труда производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- При получении образования, со дня представления соответствующего документа;

- При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- При присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- По окончании действия квалификационной категории;

- При превышении нормы наполняемости детей в группе.

Контроль за изменением оплаты труда осуществляет работодатель.

3.8. Штатное расписание учреждения формируется на 1 сентября текущего года с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Превышение количества воспитанников в группе (детском саду) компенсируется работникам доплатами в соответствии с локальными нормативными актами.

3.9. Оплату труда сторожам за работу в ночное время производить в размере 35% от базового должностного оклада каждый час работы.

3.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже установленного минимального размера оплаты труда работникам, выполнившим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

3.11. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ, ст.409 ТК РФ работодателем признается право работников на забастовку, как способ

разрешения коллективного спора. Производить выплату заработной платы и компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемой в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (*п. 5 ст. 47 Закона РФ « Об образовании в Российской Федерации», ст. 333 ТК РФ*), женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников МБДОУ к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.4. Для сторожей суммированный учет рабочего времени производится за учетный период - квартал.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков) устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- При временной нетрудоспособности работника;
- При совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- При выполнении работником государственных обязанностей;

и других случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.6. Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если работник отработал менее 10 месяцев. Если работник, отработал в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.7. При наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случае:

- Вступление в брак – 3 календарных дня
- Проводы сына, мужа в армию – 1 календарный день
- Смерть близких родственников – 3 календарных дня

4.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году.

4.10. Для работников с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- Завхозу – 4 календарных дня

4.11. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.12. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.13. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика отпусков в любое время учебного года.

4.14. Предоставлять педагогическим работникам по их желанию не реже,



чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

## **5. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы**

5.1. Стороны договорились, не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждения.

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- Неосвобожденные председатели профсоюзной организации;
- Работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия и Почетных грамотам;
- Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-и лет;
- Молодые специалисты;
- Инвалиды

5.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном

объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

5.6. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, производить доплату из стимулирующего фонда оплаты труда.

5.6. При проведении аттестации педагогических работников:

- Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории до 1,5 лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет.

## **6. Охрана труда**

6.1. Руководитель учреждения:

- Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия охраны труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

➤ Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в МБДОУ. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 декабря 2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

➤ Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации.

➤ Обеспечивает проведение в учреждении СОУТ ФЗ 426 от 28.12.13 г. с последующей сертификацией один раз в 5 лет.

➤ Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.

➤ Обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим

правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

- Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

- Обучает электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (повар, рабочая по стирке ремонту белья).

- Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

- Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

- Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

- Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Обеспечивает ежегодное прохождение диспансеризации сотрудников в рабочее время с сохранением оплаты труда.

#### 6.2. Профком учреждения:

- Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

- Осуществляет выборы уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета.

- Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении.

- Организует работу уполномоченных лиц по охране труда.

- Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

- Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

➤ Участвует в специальной оценке условий труда.

➤ Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

➤ Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

➤ В случаях ухудшения условий обучения, труда (отсутствия нормальной освещенности в помещениях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## **7. Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза**

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

➤ Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

➤ Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся

транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

➤ Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

➤ Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

➤ Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

➤ Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

➤ Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

➤ Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

➤ Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении

совместных с работодателем 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, соглашением.

➤ Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.4. Работа на выборной должности председателя профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

## **8. Профсоюзный комитет - членам профсоюза**

8.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

8.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.

8.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

8.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.6. Оказывает материальную помощь семьям работников членов профсоюза учреждения

8.7. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

8.8. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

8.9. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

8.10. Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

8.11. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

8.12. В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.

### **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

9.3. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

**От работодателя:**

Заведующий  
МБДОУ д/с «Клеверок»

\_\_\_\_\_ **Н.А.Прудниченкова**  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ **О.В.Баран**  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Принято, пронумеровано и  
скреплено печатью на 15  
листах  
Заявитель: Ильинский  
Н.А. Прудниненкова



ДЕПАРТАМЕНТ СМЗЛ ОБЛ.  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ  
ОСЗН В СМОЛЕНСКОМ РАЙОНЕ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАННО  
- 14 - 1000000 2011г  
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 27 К  
Гл. специалист В. Пучкова Т. В.