

Представитель работодателя  
Заведующий МБДОУ МО г.Краснодар  
«Детский сад № 112»  
Заведующий В.А. Свиридова

Председатель первичной профсоюзной  
организации.  
Ж.И. Батагова

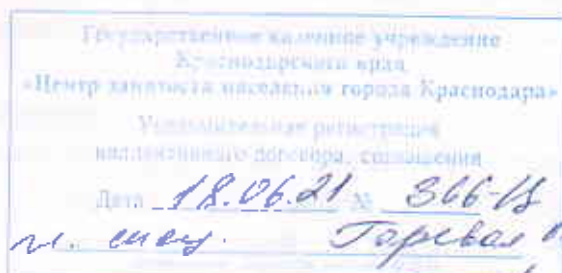
« 18 » июня 2021г.



« 18 » июня 2021г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного дошкольного**  
**общеобразовательного учреждения муниципального**  
**образования город Краснодар**  
**«Детский сад комбинированного вида №112»**  
**на 2021-2024 годы**



Принят на общем собрании работников  
«16» июня 2021г.  
Протокол № 17 (прилагается)

## РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном общеобразовательном учреждении муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида №112» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель МБДОУ МО г.Краснодар «Детский сад №112» в лице заведующего В.А.Свиридова, действующий на основании Устава, именуемый далее Работодатель и Работники - в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета Ж.И.Батагова.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, 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.

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

1.8. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.9. Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.9.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.9.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.9.3. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.9.4. Коллективный договор заключен на 3года, вступает в силу 02.09.2021года.

1.9.5. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за *три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.*

## РАЗДЕЛ II. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Порядок оплаты труда регулируется Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома.

2.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.3. Заработная плата выплачивается работнику за первую половину месяца 23 числа и за вторую половину месяца 8 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.5. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в том числе и при кратковременном снижении производства и объема работ оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.6. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней считать простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы и оплачивать его в размере статья 142.Р.Ф. средней заработной платы.

2.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

2.8. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.9. Заработная плата работника рассчитывается в соответствии с положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов образования город Краснодар.

В заработную плату входят:

- базовый оклад;
- иные доплаты и надбавки, в том числе за совмещение должностей и увеличение объёма работ;
- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами, Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в МБДОУ МО г.Краснодар «Детский сад №112».

2.10. Заработная плата педагогов, осуществляющих учебный процесс устанавливается 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и календарного года (1 января)

2.11. Ежемесячно выдавать расчетные листы с указанием начисленной суммы заработка и произведенных из неё удержаний, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

### РАЗДЕЛ Ш. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ.

3. При наличии финансовых возможностей Работодатель предоставляет работникам:

3.1. Единовременную материальную помощь:

- в связи с регистрацией брака в пределах имеющихся средств;
- в связи с рождением ребенка в пределах имеющихся средств;
- родителям, воспитывающим детей в неполной семье, в пределах имеющихся средств;
- родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, в пределах имеющихся средств;
- в связи с призывом на военную службу в пределах имеющихся средств;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в пределах имеющихся средств;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профсоюзного комитета).

3.2. Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50,55 и 60 лет в пределах имеющихся средств.

3.3. Гарантировать работникам выделение льготных путевок на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере 20% за счет средств ФНПР, (80% из собственных средств работника).

3.4. Обеспечивать оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка.

3.5. Организовывать и принимать участие в Спартакиадах трудовых коллективах.

3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы)
Воспитатель	Старший воспитатель
Руководитель физического	Учитель, преподаватель физической

воспитания	культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель.
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель

## РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида №112» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- с правилами внутреннего трудового распорядка;

и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

4.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

4.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (два года до пенсии); проработавшие на предприятии свыше 10 лет; работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

**4.8. Работодатель обязуется:**

4.8.1. При приеме, переводе на другую работу работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК).



4.8.2. Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально – бытовых условиях.

4.8.3. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно - управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.
- предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии.

4.8.4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.8.5. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

4.8.6. Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.9. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников образовательного учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

## РАЗДЕЛ V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

### Работодатель:

5.1. Гарантирует работникам учреждения условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

5.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска.

5.3. Производит ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста за счет средств организации, направляемых на оплату труда (Постановление Правительства РФ от 03.11.94 г. № 1206 в редакции от 04.08.2006 г.)

5.4. Своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

5.5. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее 14 календарных дней.

5.6. Предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы на срок до 30 календарных дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

5.7. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в размере 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – заведующей, заместителю заведующей по АХР.

5.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- работникам Великой Отечественной Войны до 35 календарных дней в году;

- работникам пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и жёнам(мужьям) военнослужащих, сотрудников органов дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,

полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.9. Предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы с учетом мнения профсоюзного комитета:

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней, и членам профкома и членам комиссии по ОТ - до 3 календарных дней;
- женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов – 1 календарный день.

5.10. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

## РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

6.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере выделенных средств.

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению №1.

6.3. Провести специальную оценку условий труда, согласно приложению № 2.

6.4. Обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

6.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, все работники проходят предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры все работники -- 1 раз в год (приложение № 5).

6.6. Работники отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, перечень которых утверждается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров. (Федеральный закон от 30.03. 1995г. N38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)".

6.7. Заключать договор социального страхования всех работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя. В соответствии с частью 2 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых с вредными и (или) опасными производственными факторами от 10 декабря 2012 г. № 580-н использовать страховые взносы на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.8. Обеспечить:

6.8.1. Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение №4), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, согласно приложению №3.

6.8.2. Ремонт, стирку, сушку сертифицированной специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.9. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

6.10. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

6.11. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII «Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ», утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

**6.12. Работники обязаны:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

**6.13. Работодатель обязуется:**

В соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве. Принимает локальные нормативные акты содержащие сведения о данных рабочих местах.

Создавать на котируемых местах условия труда соответствующие требованиям действующего трудового законодательства и санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» от 08.05.2009 №30 с учётом степени риска причинения вреда.

Противопоказанными для трудоустройства инвалидов является вредные и опасные условия труда. Для определения условий труда на конкретном рабочем месте работодатель проводит специальную оценку условий труда.

## РАЗДЕЛ VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. Для работников устанавливается 5 дневная рабочая неделя с 2 выходными днями суббота, воскресенье.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней и т. д.) устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета).

7.2. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

7.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. (Часть первая в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ). Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы(смены), время начало и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий производства(работы) у данного работодателя. (Часть вторая введена Федеральным законом от 18.06.1017 № 152-ФЗ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.4. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

7.5. Для сторожей устанавливается суммированный учёт рабочего времени за календарный месяц по скользящему графику выхода на работу.

## РАЗДЕЛ VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором. Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:

8.2. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 30% от оклада за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации (ст.377 ТК РФ)

8.3. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.4. При наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.5. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.6. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

1 час в неделю - членам профкома;

2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета

8.7. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее, чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели помещение в согласованные с Работодателем сроки.

8.8. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.9. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы.



8.10. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ)

8.12. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.13. 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.

8.14. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.15. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.16. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

8.17. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.18. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, суде, органах местного самоуправления.

8.19. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.20. Запрашивать и получать информации о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

8.21. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.22. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а так же контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

8.23. Профсоюзный комитет обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.24. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.25. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.26. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

8.28. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.29. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.30. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.31. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.32. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.33. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.34. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **РАЗДЕЛ IX. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ**

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

**Работодатель обязуется:**

9.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.2. Молодой специалист – специалист, окончивший учебное заведение, впервые принятый на работу по специальности в образовательное учреждение или имеющий соответствующий стаж работы менее 3 лет, в возрасте до 35 лет.

9.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.4. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

9.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

9.6. Закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

9.7. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы учреждения допускает такую возможность;

**Профсоюзный комитет обязуется:**

9.8. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

9.10. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

9.11. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

9.12. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

9.13. Не допускать со стороны работодателя установленного испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

9.14. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

9.15. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

9.16. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

9.17. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

## РАЗДЕЛ X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, предусмотренном Трудовым законодательством для его заключения.

10.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители работников или работодателя направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10.3. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

10.4. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

10.5. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.6. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

**Приложение № 1**  
к коллективному договору

«Согласовано»  
Представитель работников  
Председатель ПК

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар



Ж.И.Батагова  
ФИО

\_\_\_\_\_ 2021 г.



«Детский сад №112»  
В.А.Свиридова  
ФИО

\_\_\_\_\_ 2021 г.

**Соглашение по охране труда**

Администрация и первичная профсоюзная организация заключили соглашение в том, что с сентября 2021 по сентябрь 2024г стороны обязуются выполнять следующие мероприятия по охране труда

№	Мероприятие, предусмотренное предложением	Сроки выполнения	ответственный
1	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительных приборов.	Ежедневно	Заведующий хозяйством
2	Использовать страховые взносы на обеспечени мер по предупреждению производственного травматизма профессиональных заболеваний и специальной оценке условий труда	постоянно	Ответственный по ОТ
3	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в неделю	Заведующий хозяйством
4	Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	Заведующий хозяйством
5	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	Постоянно	Заведующий МБДОУ Председатель ПК

# Приложение № 1

к коллективному договору

«Согласовано»

Представитель работников  
Председатель ПК

«Утверждаю»

Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар



Ж.И.Батагова  
Ф.И.О

2021 г.

«Детский сад №112»

В.А.Свиридова  
Ф.И.О

2021 г.



## Соглашение по охране труда

Администрация и первичная профсоюзная организация заключили соглашение в том, что с сентября 2021 по сентябрь 2022г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

№	Мероприятие, предусмотренное предложением	Стоимость работ	Сроки выполнения	Ответственный
1.	Приобретение спецодежды: Перчатки резиновые Халат Галоши		в течение года	Заведующий хозяйством
2.	Регулярное пополнение аптечек скорой помощи		1 раз в квартал	Заведующий хозяйством
3.	Провести перезарядку огнетушителей		1 квартал 2020	Заведующий хозяйством
4.	Контроль питьевого режима, замена посуды для питьевого режима.		По мере необходимости ( в течении года)	Заведующий хозяйством



			Октябрь	Заведующий хозяйством
5.	Завоз песка (соль) для посыпания территории во время гололеда		Май – август	Заведующий хозяйством
6.	Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников		в течение года	Заведующий хозяйством
7.	Частичное осыпание детской мебелью групповых ячеек			
	Мероприятие, предусмотренное предложением	Стоимость работ	Сроки выполнения	Ответственный
8.	Приобретение осветительных приборов		в течение года	Заведующий хозяйством
9.	Приобретение моющих средств		в течение года	Заведующий хозяйством
10.	Текущий ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории		В течение года	Заведующий хозяйством

«Согласовано»  
Представитель работников  
Председатель ПК

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар

«Детский сад №112»



Ж.И. Батагова  
ФИО



В.А. Свиридова  
ФИО

2021 г.

2021 г.

**СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА  
в МБДОУ МО «Детский сад №112»**

**Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда  
За 5-летний период**

ДАТА ПРОВЕДЕНИЯ аттестации рабочих мест	Кол-во рабочих мест в организации		
	всего	из них аттестовано рабочих мест	
		всего	в т.ч. с вредными условиями труда
2021-2024	28	28	-

**ПЛАН-ГРАФИК**

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:  
в том числе с вредными условиями труда

28

-

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1.	Администрация	1	2022г.
2.	Заведующий хозяйством	1	2021 г.
3.	Старший воспитатель	2	2023г.
4.	Воспитатели	10	2023г.
5.	Инструктор по физической	1	2022 г.

	культуре		
6.	Сторож	3	2023 г.
7.	Музыкальный руководитель	2	2021 г.
8.	Младший воспитатель	2	2023г..
	Помощник воспитателя	2	
9.	Делопроизводитель	1	2022г.
10.	Учитель-логопед	2	2022г.
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1	2021 г.
12.	Кухонный рабочий	1	2023 г.
13.	Повар	2	2022 г.
14.	Педагог-психолог	1	2022г.
15.	Учитель-дефектолог	1	2022г.

Составил график МБДОУ МО г. Краснодар  
«Детский сад №112»



*(Handwritten signature)*

В.И. Свиридова

**Приложение 3**  
к коллективному договору

«Согласовано»  
Представитель работников  
Председатель ПК

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар



Ж.И.Батагова  
ФИО

2021г.

«Детский сад №112»



В.А.Свиридова  
ФИО

2021г.

**Перечень**

профессий и должностей работников, занятых на работах ,связанных с  
загрязнениями, получающих бесплатно ,сmyвающие и обезвреживающие  
средства

№	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр)
1	Помощник воспитателя	2	200гр.(мыло туалетное)или 250гр. (жидкое моющие средство в дозирующих устройствах)
2	Младшая воспитатель	2	200гр.(мыло туалетное)или 250гр.(жидкое моющие средство в дозирующих устройствах)
3	Повар	2	200гр.(мыло туалетное)или 250гр.(жидкое моющие средство в дозирующих устройствах)
5	Кухонный рабочий	1	200гр.(мыло туалетное)или 250гр.(жидкое моющие средство в дозирующих устройствах)
6	Медсестра	1	200гр.(мыло туалетное)или 250гр.(жидкое моющие средство в дозирующих устройствах)
9	Рабочий по	1	200гр.(туалетное мыло) или

комплексному обслуживанию и ремонту здания		250гр.(жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
--	--	---

**Приложение № 4**  
к коллективному договору

«Согласовано»  
Представитель работников  
Председатель ПК

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар

«Детский сад №112»



Ж.И. Батагова  
ФИО

2021г.



В.А. Свиридова  
ФИО

2021 г.

**Перечень**

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.  1 пара  6 пар 12 пар  до износа до износа до износа
2	Повара кухонный рабочий (3 человека)	Халат хлопчатобумажный -белый Передники Колпаки Резиновые перчатки Фартук клеенчатый галoши	  10 10 10 2 2 2
3	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  1 пара  12 пар

**Приложение № 5**  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников с указанием периодичности осмотров врачей – специалистов и видов лабораторных исследований

№	Профессия должность	Перечень врачей – специалистов и видов лабораторных исследований					флюорография	Бактериологическое обследование		Исследование на гельминтозы и кишечные протозоозы Кал на я/г
		Сан. минимум	терапевт	дерматовенеролог осмотр	Исследование крови	Исследование кишечника		Исследование на наличие энтеропатогенных кишечных бактерий, в том числе возбудителей брюшного тифа, обследование на HbsAg и анти- HCV		
			При поступлении и на работу и далее	При поступлении на работу и далее	При поступлении на работу и далее	1 раз в год	Прививка от дифтерии и столбняка	При поступлении однократно Клинические лабораторные исследования (кровь, моча), исследование на стафилококк	Однократно РПГА с эритроцитарным сальмоцеллезным Ви- антигеном, в дальнейшем по эпидпоказаниям	При поступлении на работу однократно бактериологическое исследование (кал)далее
1	2	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 2 раза в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	7	8	9	1 раз в год
1	заведующий	1 раз в 2 года	1 раз в год	далее 1 раза в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпид показаниям	1 раз в год
2	Старший воспитатель	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раза в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
3	Заведующий хозяйством	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раза в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год

5	Повар 4,6 разряда	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении: однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
6	Кухонный рабочий	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в год	1 раз и 10 лет	При поступлении: однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
7	Кладовщик	1 раз в года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении: однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
9	Педагог-психолог	1 раз в года	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении: Однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	Учитель-логопед	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении: однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год	
12	Учитель-дефектолог	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении: однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год	
12	Музыкальный руководитель	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении: Однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год	
13	Инструктор по физической культуре	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении: однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год	
14	Воспитатель	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении: однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год	
15	Помощник воспитателя	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении: однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год	



16	Младший воспитатель (коррекционной группы)	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раза в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
17	Делопроизводитель	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раза в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раза в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год
20	Сторож	1 раз в год	1 раз в год	далее 1 раза в год	1 раз в год	1 раз в 10 лет	При поступлении однократно	в дальнейшем по эпидпоказаниям	1 раз в год

Заведующий МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №112»

В.А. Свиридова

Председатель Профсоюзного комитета

(согласно приложению к Постановлению администрации МО г. Краснодар от 17.10.2011 № 12)

Ж.И. Багадова

