



## РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования город Краснодар «Центр - развития ребёнка - детский сад № 8» (сокр. МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются: Работодатель МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8» в лице заведующего Щипелевой Ольги Александровны, действующий на основании Устава, именуемый далее Работодатель и Работники - в лице председателя профсоюзного комитета Гушиной Ирины Григорьевны 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.

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.

Коллективный договор  
МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8»  
2019-2022гг

---

**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 со дня его подписания сторонами.

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. В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса заработная плата выплачивается работнику не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника, за первую половину месяца зарплата выплачивается - 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 05 числа месяца следующего за отчетным путем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. В соответствии с Федеральным законом от 23.04.2012. №35 "О внесении изменений в ТК РФ и статью 122 ГПК РФ", при выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника (Расчетный лист):

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 2/3 средней заработной платы.

2.7. При прекращении трудового договора (далее Эффектный контракт) 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. При прекращении Эффектного контракта выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

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

#### **3. При наличии экономии фонда оплаты труда Работодатель предоставляет работникам:**

##### 3.1. Единовременную материальную помощь:

В связи с регистрацией брака;

В связи с рождением ребенка;

Родителям, воспитывающим детей в неполной семье;

Родителям, осуществляющим уход за детьми - инвалидами с детства;

В случае смерти близких родственников.

##### 3.2. Выплачивает денежное вознаграждение:

В связи с исполнением возраста 55 и 60 лет.

3.3. Гарантировать работникам выделение льготных путевок на санаторно-курортное лечение.

3.4. Обеспечивать круглогодичное оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка, г. Геленджик.

---

3.5. Организовывать и принимать участие в Спартакиадах трудовых коллективов.

---

#### РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников организации муниципальном бюджетном образовательном учреждении муниципального образования г.Краснодар «Центр развития ребёнка – детский сад № 8» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

4.2. При приеме на работу (до подписания Эффектного контракта) 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 Эффектного контракта не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Эффектного контракта. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной контрактом.

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 Эффективным контрактом 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 организации 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 03.11.1994 № 1206 (ред. от 29.11.2018) "Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан"

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. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

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

1. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

2. в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

3. пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

4. 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

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

1. проводов детей в армию – 3 календарных дня;

2. в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

3. не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней, и членам профкома и членам комиссии по ОТ - до 3 календарных дней;

4. женщинам имеющим детей первоклассников – 1 календарный день - первый день учебного года,

5.11. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создает или выделяет 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.

## 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. Выполнять оплату труда в соответствии с расчетным листом от 22.06.2015г приказ 138/1-О «Об учетной политике». (Приложение № 1)

6.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 2) .

6.3. Проводить специальную оценку условий труда (Приложению № 3).

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.

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



Коллективный договор  
МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8»  
2019-2022гг

---

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

6.9. Перечень определяет нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств для личной гигиены работников, профессии которых связаны с загрязнением.

Обеспечить:

6.9.1. Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н) установленными нормами (Приложение № 4);

смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами ( Приложение № 5).

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

6.9.3. Постановлением Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/п-22, Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда не может быть менее 7 календарных дней. Согласно проведенной аттестации рабочих мест от 07.11. 2016года. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и доплаты за работу с вредными условиями труда (Приложение № 6).

6.9.4. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в размере 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – заместителю заведующего по АХР и заведующему (Приложение № 7).

6.10. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению 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).

6.12. Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

6.13. Создает на котируемых рабочих 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 являются вредные и опасные условия труда. Для определения условий труда на конкретном рабочем месте, работодатель проводит специальную оценку условий труда.

**6.14. 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 руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

## РАЗДЕЛ VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общим днем является воскресенье, вторым выходным днем устанавливается суббота. Для работников с иным режимом работы порядок времени отдыха определяется локальным актом детского сада или Эффективного контракта. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса.

Если перечень нерабочих праздничных дней изменится, то применяем эту статью ТК в последней редакции.

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).

График работы сотрудников учет рабочего времени и время на перерыв (Приложение № 8)

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 между работниками и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время, ст. 93 ТК РФ.



## РАЗДЕЛ VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

В соответствии со ст. 377 часть 7 ТК РФ, Пунктом 10.5. отраслевого соглашения на 2019 - 2021 годы, заключенного между департаментом образования и Профсоюзом, руководствуясь пунктом 28, 29 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, утвержденной постановлением администрации муниципального образования г. Краснодар от 26.03.2014г. № 1763, в целях недопущения нарушений Бюджетного кодекса Российской Федерации по обеспечению выполнения муниципального задания, оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации (Председатель ПК), производится за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

На основании вышеизложенного работодателю: производить ежемесячное или (ежеквартальное) премирование руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за участие в течение месяца или (квартала) в выполнении важных работ и социально-значимых мероприятий (подготовка документов в системе социального партнерства и др.);

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **работодатель обязуется:**

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 профсоюзного комитета 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).



Коллективный договор  
МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8»  
2019-2022гг

---

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, производится на основаниях, предусмотренных пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 37 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ)

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

8.13. Не допускается ограничение гарантированных законом социальных 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 помещения 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) профкомом рассматривает следующие вопросы:

- ❖ расторжение Эффективного контракта 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), при распределении стимулирующих выплат;
- ❖ 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 в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

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

8.20. 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.

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

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

8.23. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 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 правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, бюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.26. 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.

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

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

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

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

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

8.33. Осуществлять единовременную материальную помощь (при наличии денежных средств) со счета профсоюзной организации:

- К праздникам: 8 марта; Новый год, профессиональным: 27 сентября - день дошкольного работника; бывшим работникам- пенсионерам;
- В связи с перенесением операции;
- Оплата медикаментов, средств реабилитации;
- С трудным материальным положением;
- Для матерей воспитывающей детей в неполной семье;
- В случаях смерти близких родственников;
- С юбилейным датам: 50, 55, 60, 65... лет;

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

## РАЗДЕЛ IX.

### Работа с молодежью

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:**



Коллективный договор  
МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8»  
2019-2022гг

---

9.1. 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.

9.2. 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.

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

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

Наставник: оказывает помощь молодым специалистам, малоопытным педагогам в их профессиональной деятельности, закрепить их в ДОО.

Организовывает психолого - педагогическую поддержку. Оказывает индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения НОД, выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки.

9.5. 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;

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

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

**Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

9.13. Контролировать обязательность заключения работодателем эффективного контракта с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

Коллективный договор  
МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8»  
2019-2022гг

---

9.14. 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.

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

9.16. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними Эффективного контракта по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

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

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

## РАЗДЕЛ X.

### Повышение квалификации.

#### Дополнительное профессиональное образование.

10.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование, профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

10.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, Эффективным контрактом.

10.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяют работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

10.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

10.5. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.



Коллективный договор  
МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8»  
2019-2022гг

---

10.6. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование (далее ДПО). Оно осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

10.7. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

10.8. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

10.9. Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

## РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

11.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители работников или работодатели направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров о заключении нового коллективного договора.

11.3. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами труда.



Коллективный договор  
МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8»  
2019-2022гг

---

11.4. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации (декабрь, июнь)

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

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

11.7. Работник МБДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 8» и вновь принятый работник обязан поставить роспись в тетради об ознакомлении коллективным договором на 2019-2022гг.