

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 37»
Пермский край, город Березники, проспект Советский 21а

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 37»
на 2025 -2027 год

Принято на общем собрании
коллектива 11.03.2025г.

Министерство труда и социального
развития Пермского края

Коллективный договор
уведомительно зарегистрирован

№ 178 "05" 05 2025г.

Подпись Котел

Согласовано:

Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 37»



Т.Ю.Малкова

Председатель профсоюзной организации

О.В.Бабкина

О.В.Бабкина

«11» 03 2025г.

г. Березники
2025г.

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Целью коллективного договора является определение трудовых прав членов коллектива, поддержание качества жизни работников и их семей на определенном уровне за счет средств фонда заработной платы, фонда профсоюза и стимулирующего фонда учреждения.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 37».

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 37».

1.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 2025 – 2028 года до момента принятия нового коллективного договора.

1.4. Изменения и дополнения к коллективному договору могут вноситься по согласию обеих сторон и в виде отдельных протоколов в течение всего действия настоящего коллективного договора.

1.5. Стороны отчитываются о выполнении условий настоящего коллективного договора 1 раз в год на собрании работников учреждения.

1.6. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение о комиссии по трудовым спорам;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) Положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;
- 8) Другие локальные акты.

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.9. Положение коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.10. Ежегодно в сентябре стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

II. Трудовой договор.

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным городским соглашением и настоящим коллективным договором. 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.

2.2 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.3 Работодатель обязуется:

2.3.1. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.3.2. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст.259 ТК РФ).

2.3.3. Обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

2.4 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций. 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 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 (вакансию, должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.6 Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.8 Расторжение трудового договора в соответствии п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может с учетом мнения профсоюзной организации.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника в командировку для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемых варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст.81 ТК РФ), п.3, п.5, ст.81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на остановление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1 Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 37» функционирует 12 часов в сутки (с 7.00 до 19.00 часов) 5 дней в неделю с двумя выходными (суббота, воскресенье) и нерабочими общенародными праздничными днями.

5.2. Обязанности работодателя.

5.2.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

5.2.2. Составлять тарификацию педагогических работников к началу учебного года.

5.2.3. Составлять графики отпусков работникам учреждения на новый календарный год с учетом мнения работника и по согласованию с профсоюзным комитетом в срок до 1 декабря текущего года.

5.2.4. Вне графика предоставляют очередной отпуск работникам в связи с получением путевки на лечение.

5.2.5. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.2.6. Договором между работником и работодателем может быть предусмотрено разделение отпуска на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.2.7. Предоставлять каждому работнику ежегодный отпуск (оплачиваемый) по графику, согласованному с профсоюзным комитетом. Соответственно:

- педагогическим работникам - 42 календарных дня
- педагогам групп компенсирующей и комбинированной направленности - 56 календарных дней
- младшему обслуживающему персоналу - 28 календарных дней

5.2.8. Работнику предоставлять кратковременный (без сохранения заработной платы) в связи:

- со смертью близких (родители, дети, супруги, братья, сестры) - до 5 дней
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 3 дней
- поступлением ребенка в 1 класс - 1 день
- поступлением ребенка в 1 класс - 1 день (1 сентября)

При стаже работы не менее 3 лет:

- в связи с проводами сына в армию - 1 день
- переезд на новое место жительства - 1 день
- председателю первичной профсоюзной организации - 1 день
- с рождением ребенка (отцу) - 1 день

Если работник в момент совершения события, указанного в п. 5.2.6. настоящего договора, находится в отпуске, временно нетрудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

VI. Система и размеры оплаты труда.

6.1 Обязанности работодателя.

6.1.1. Производить выплату заработной платы не реже, чем 2 раза в месяц:

- выплата заработной платы за 1-ю половину месяца производится в срок 25 числа текущего месяца;
- выплата заработной платы за 2-ю половину месяца производится в срок 10 числа месяца, следующего за рабочим;
- отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Выплата заработной платы производится на специальные карточные счета банковских карт.

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории,

При работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

При возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

6.1.2. Продлевать срок действия квалификационных категорий, непосредственно не связанных с порядком аттестации, на срок до одного года в исключительных случаях:

- временная нетрудоспособность;
 - нахождение в отпуске по беременности и родам;
 - нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
 - нахождение в длительном отпуске в соответствии статьи 47 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновление педагогической работы после выхода на пенсию в течение 1 года.

6.1.3. Предоставлять по желанию педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы неоплачиваемый длительный отпуск сроком до 1 года. Порядок и условия предоставления определяются Работодателем и (или) уставом образовательного учреждения.

6.1.4. Привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни с их личного письменного согласия. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере, или, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а выходной день переносится и оплате не подлежит.

6.1.5. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.1.6. Устанавливать дифференцированные доплаты и надбавки к окладам и ставкам работников согласно Положению о выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 37» и Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 37».

На основании статьи 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих оплат и надбавок с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

Доплаты и надбавки работников производятся из средств стимулирующего фонда, согласно положения о стимулировании работников образования г.Березники

Доплаты и надбавки производятся ежемесячно, и единовременно.

6.1.7. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений ежеквартально.

6.2. Права работодателя.

6.2.1. Работодатель имеет право не производить персональные надбавки работникам в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностных инструкций;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности;

6.3. Обязанности профсоюзного комитета.

6.3.1. Осуществлять контроль за гласностью расходования средств стимулирующего фонда

6.3.2. Ходатайствовать перед администрацией о поощрении работников за высокие результаты труда.

VII. Организация досуга и отдыха работников и членов их семей.

7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:

7.1. Организуют и создают условия для культурно – массовой и физкультурной работы.

7.2. ходатайствует перед управлением образования об оздоровлении работников и их детей;

VIII. Охрана труда. Социальное страхование. Охрана здоровья

8. Обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанным медицинскими осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовые и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда; разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативно правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

8.2. Права работодателя:

- работодатель вправе предъявить иск по возмещению материального ущерба работнику, виновному в причинении материального ущерба.

8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе, о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.4. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

- для прохождения планового и внеочередного медицинского осмотра работнику предоставляется 1 день.

8.5. Профсоюзный комитет:

- ходатайствует перед вышестоящим органом профсоюза об обеспечении лиц, стоящих на диспансерном учете, санаторно-курортными путевками;

- оказывает содействие сотрудникам, имеющим детей, в приобретении путевок в загородные оздоровительные центры в период летней оздоровительной компании;

- осуществляет контроль соблюдения работодателем Законодательства о труде и «Закона об образовании в РФ».

IX. Гарантия и компенсация

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. По согласованию с профсоюзным комитетом оказывает материальную помощь в следующих случаях:

9.1.1. На похороны - 5000 руб.;

9.1.2. В связи со смертью ближайших родственников работника (сын, дочь, сестра, брат) - 3000 руб.;

9.1.3. В связи с экстремальными случаями (пожар, ДТП, наводнение, кража и т.п.) - 3000 руб.;

9.1.4. Материальная помощь одному сотруднику оказывается не более двух раз в год и выплачивается на основании приказа заведующего детского сада.

9.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в социальный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам социального фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах социального фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган социального фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

9.3. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

X. Гарантия профсоюзной деятельности

10. Обязанности работодателя.

10.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем интересов работающих в вопросах условий труда рабочего времени, уровня оплаты, социальной защиты.

10.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех

10.7. Администрация не вправе препятствовать членам профсоюзного комитета в посещении мероприятий и организации работы для реализации уставной деятельности.

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

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

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, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.
- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 11.6. Направлять учредителю заявление о нарушении работодателем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда и других.
- 11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка через проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.
- 11.17. Осуществлять совместно с работодателем культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 11.18. Работодатель ежемесячно бесплатно, по письменному заявлению работников, удерживают профсоюзные членские взносы из заработной платы работников и осуществляет перечисление на счет профсоюзной организации.
- 11.19. Работодатель гарантирует освобождение от исполнения трудовых обязанностей с оплатой времени выполнения профсоюзной работы:
- председателю профсоюзной организации,
 - членам Президиума ГК профсоюза, членам профсоюзного комитета учреждения,
 - уполномоченному по охране труда,
 - участникам собраний и конференций.
- 11.20. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, информирует о тенденциях развития системы образования по вопросам дошкольного воспитания

ХII. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о их реализации на собрании.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с _____ 2025г.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ХIII. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора

13.1. Обязанности работодателя.

13.1.1. Нарушение, невыполнение положений настоящего коллективного договора признается нарушением и влечет за собой ответственность в установленном законом порядке в соответствии с ТК РФ ст.55.

13.2. Обязанности профсоюзного комитета.

13.2.1. При нарушении, невыполнении, неудовлетворительном выполнении своих обязательств, оговоренных в настоящем коллективном договоре, профсоюзный комитет может быть:

- предупрежден о неудовлетворительной оценке его деятельности;

- переизбран в связи с выражением недоверия со стороны трудового коллектива.

13.2.2. Лица из числа трудового коллектива, представляющиеся сторонами, виновными в нарушении, невыполнении настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности на основании ст.55 ТК РФ.

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 37»



Т.Ю.Малкова

Председатель профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад № 37»



О.В.Бабкина

Протипувано и протипувано
на 10 листах

МАДОУ «Детский сад №37»

Заведующий Т.Ю.Малкова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 337396642673316130395918289135989875618693781178

Владелец Малкова Татьяна Юрьевна

Действителен с 23.01.2024 по 22.01.2025