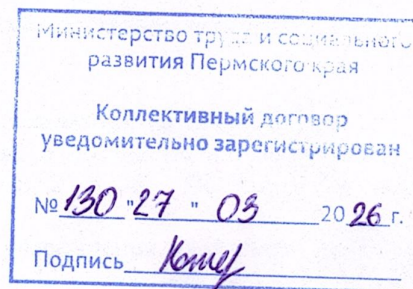


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 67»
Пермский край, город Березники, улица Парижской Коммуны, дом 13

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 67»
на 2026 -2029 год

Принято на общем собрании
коллектива 06.02.2026г.



Согласовано:

Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 67»



И.В. Щелгачева

Председатель профсоюзной организации

Н.Г. Патрушева
«06» 02 2026г.

Н.Г. Патрушева

Муниципальный округ город Березники Пермского края
2026г.

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 № 67».

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 67».

1.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 2026 – 2029 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 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 (ст.372 ТК РФ).

- 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 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 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. Сохранять 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, 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 № 67» 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. В соответствии со статьей 128 Кодекса по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в связи:

- со смертью близких (родители, дети, супруги, братья, сестры) - до 5 дней;

- в случае регистрации брака работника - до 3 дней;

(детей работника) - 1 день;

- поступлением ребенка в 1 класс - 1 день (1 сентября);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ), работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в год.

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 (по заявлению работника).

Производить оплату за первую и высшую квалификационную категорию в течение всего срока ее действия.

После выхода из декретного отпуска, длительного больничного листа, годового отпуска сотрудник имеющий первую или высшую квалификационную категорию сохраняет все выплаты;

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профиль работы сотрудник имеющий первую или высшую квалификационную категорию сохраняет все выплаты.

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. 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 № 67» и Положением о системе

оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 67».

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.

6.1.6. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений ежеквартально.

6.2. Права работодателя.

6.2.1. Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзной организации 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 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 работнику, виновному в причинении материального ущерба иск по возмещению.

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 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 руководителем 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

XII. 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 06.02.2026г. по февраль 2029 г.

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

XIII. 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.

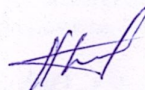
13.2.2. Лица из числа трудового коллектива, представляющиеся сторонами, виновными в нарушении, невыполнении настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности на основании ст.55 ТК РФ.

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 67»



И.В. Щелгачева

Председатель профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад № 67»



Н.Г.Патрушева

Пролито, пронумеровано 10 лист
в
Заведующий МАДОУ «Детский сад №67»

И.В.Целгаева

06.02.2016 год

