



Согласовано  
Председатель  
Совета трудового коллектива  
*Осипова* -Е.А. Осипова  
Протокол №1 от 04.12.2023г

«Утверждаю»  
Заведующая МДОУ детский сад № 3  
*Белякова* Ю.В. Белякова



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального дошкольного образовательного**  
**учреждения – Детский сад № 3**  
**(МДОУ детский сад № 3)**  
**на 2024 -2026 г.г.**

(Тверская область, Лесной район, с. Сорогожское, ул. Набережная, д.23)

2023год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в МДОУ детский сад № 3

Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ) статьи- 40-44;
- Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ детский сад № 3
- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29 декабря 2012г

Настоящий коллективный договор заключается с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ детский сад № 3 и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- 1) работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Беляковой Юлии Викторовны** заведующей МДОУ детский сад № 3 (далее – работодатель);
- 2) образовательной организации в лице их представителя **Осиповой Елены Анатольевны** - председателя трудового коллектива организации МДОУ детский сад № 3 - представитель работников

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя и коллектива учреждения.

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

1.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024г по 01 января 2026г. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлён также на срок не более трёх лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания настоящего коллективного договора.

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

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

## **II. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

2.1. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора, регулярно информируют друг друга о ходе его реализации.

2.2. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективном договоре, другие противоправные действия (бездействия), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. Лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, могут применяться меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

3.1. Трудовые отношения между работником и администрацией возникают на основе трудового договора, заключаемого в письменной форме между работником и работодателем по общему правилу на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается лишь в строго оговоренных законом случаях.

3.2. Администрация обязана, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего (трудоого) распорядка, положениями о заработной плате и иными локальными актами, действующими в учреждении.

3.3. Выполнение работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

3.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения профкома по п.2, п. 3, п. 5, п.6(д) ст.81 ТК РФ.

3.6. При заключении трудового договора

- 1) с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;
- 2) с лицами, работающими в данной организации по - совместительству;
- 3) с пенсионерами по возрасту.

Учитывается мнение профкома (ПК) детского сада в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

3.9. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком (ПК).

3.10. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определённый срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

3.11. При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

3.12. Руководитель ставит в известность профком о своём решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытаний не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

3.13. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

3.14. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02. 2002 года.

3.15. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- 1) Работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- 2) Работника, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- 3) Работники, применяющие инновационные методы работы;

- 4) Работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора, или с данным работником заключён ученический договор;
- 5) Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трёх лет;

3.16. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.17. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- 1) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7, ст. 77 ТК РФ);
- 2) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8, ст.77 ТК РФ);
- 3) не избрание на должность (п.3, ст.83 ТК РФ).

3.18. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Администрация и профком предпринимают согласованные меры и добиваются в пределах своей компетенции:

4.1.2. Своевременного и в полном объёме выделения из бюджета Тверской области и местного бюджета средств на оплату труда с учётом повышения ставок и окладов.

4.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца (аванс) и 7 число следующего месяца (зарплата).

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты труда работников в муниципальных учреждениях образования Лесного района Тверской области, в соответствии с «Положением о стимулировании труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения - Детский сад № 3)

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об условиях оплаты труда работников муниципального дошкольного учреждения, и включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 2) порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты руководителя.

4.4. Стороны договорились сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учётом имевшейся у них квалификационной категории, приступивших к работе после:

- 1) длительной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;

- 3) нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст. 55 Закона «Об образовании»;
- 4) возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида;
- 5) истечения срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось не более одного года.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

(часть третья введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

(часть четвертая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

4.7. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) или расширение зон обслуживания устанавливается по соглашению администрации и работника.

4.8 Педагогическим работникам, заведующей, медицинскому работнику образовательных учреждений сельской местности ставки заработной платы повышаются на 25 %.

4.9. Изменение оплаты труда производится:

- 1) При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 2) При присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- 3) При присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- 4) При присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;
- 5) При окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

4.10. Штатное расписание учреждения формируется с учётом наполняемости групп согласно требованиям СанПин и зависит от площади помещений групп.

4.11. Работникам, заработная плата которых меньше минимального размера оплаты труда, доплату производить до минимального размера оплаты труда (МРОТ) по основной работе без учёта выплат стимулирующего характера, а также доплат за выполнение им дополнительной работы, порученной работнику с его письменного согласия приказом руководителя.

## **V. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме перечислением на счёт Работника в банке.

5.2. Для перечисления заработной платы Работника на счёт в банке, он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счёта. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счёта Работником, Работодатель ответственности не несёт.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), Уставом образовательного учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.2. Работа на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

6.3. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учётом мнения выборного профсоюзного органа, необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ч.1 ст. 123 ТК РФ).

Разделение трудового отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

«Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае, если администрация не уведомила своевременно (не более чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;  
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

По заявлению работника администрация обязана предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (в календарных днях):

- собственной свадьбы или свадьбы детей – 3 дня;
- рождения ребёнка - 2 дня;
- смерти членов семьи - 7 дней;
- переезд на другое место жительства – 2 дня;
- в связи с болезнью до 5-ти дней в течение календарного года;

6.4. Условия предоставления и оплаты педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года после 10 лет непрерывной преподавательской работы, определяется Уставом образовательного учреждения, в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до

одного года, утверждённым приказом Министерства образования Российской Федерации от 31.05.2016г № 644

6.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 1) по соглашению между работником и работодателем;
- 2) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в данном случае производится за фактически отработанное время.

6.6. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий день праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по иным семейным обстоятельствам и уважительным причинам по согласованию с работодателем по письменному заявлению работника.

6.7. В соответствии с ТК РФ Статьи 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (в ред. Федерального закона от 05.12.2022 N 491-ФЗ) одному из родителей (опекуну,

попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

## **VII. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ**

### **7.1. Администрация и профком:**

В соответствии с действующим законодательством РФ и отраслевым соглашением принимают меры по обеспечению занятости работников.

Не допускают необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации учреждения.

В случае предполагаемого единовременного массового (более 5-ти человек) сокращения работников администрация не менее чем за 3 месяца уведомляет профком о сокращении рабочих мест и мерах по социальной защите высвобождаемых работников.

По договорённости сторон работникам, попадающим под сокращение численности штатов, предоставляется в последний месяц работы оплачиваемое время до 12 часов в месяц для самостоятельного поиска работы.

Вопрос о трудоустройстве указанных лиц решается администрацией по согласованию с профкомом.

7.2. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке на условиях, предусмотренных законодательством.

7.3. Выделять средства на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы.

7.4. Создавать условия и принять меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

7.5. Работодателю и первичной организации профсоюза совместно принять локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

## **VIII. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1 Педагогическим работникам образовательного учреждения выплачивается компенсация для оплаты жилья и коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством.

8.2. При переходе на новое место работы за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующему уровню оплаты труда.

8.3. Квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается сроком на 5 лет (Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (с изм. от 28.04.2020) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 5 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

8.4. Работникам, награждённым ведомственными знаками отличия, имеющим почётные звания, за счёт внебюджетных средств или экономии фонда оплаты труда устанавливаются надбавки в размере не менее 20% к заработной плате.

8.7. Стороны договорились о том, что:

8.7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

8.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

8.11. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- 3) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 4) очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- 5) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 6) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 7) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 8) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 9) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 10) составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- 11) утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 12) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- 13) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 14) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.12.1. Не допускается работа (более 1 месяца) на административной должности без утверждённой должностной инструкции.

8.12.2. Администрация имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

## **IX. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

9.1 .Администрация обязуется:

9.1.1. Ежегодно заключать с профкомом учреждения Соглашения по охране труда.

9.2.1. Проводить обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников.

9 .2.2. Обязуется не принимать без учёта мнения профкома, документы, касающиеся изменений условий форм оплаты труда, аттестации, продолжительности рабочего времени привлечения работников к выполнению несвойственных им обязанностей или за пределами рабочего времени.

9.2.3. Проводить учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводить до сведения всех работников.

9.2.4. Профком осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей.

9.2.5. Обеспечить проведение бесплатных медицинских осмотров сотрудников всех профессий, предусмотренных нормативными документами.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда, трудового законодательства и оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда;

9.3.2. Обеспечить избрание от профсоюзной организации уполномоченного лица по охране труда и организовать его работу;

9.3.3. Совместно с представителями работодателя обеспечивать формирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной организации и профкома определяются Законами Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Отраслевым Соглашением, Отраслевым Соглашением по учреждениям образования Ставропольского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором.

10.2. Администрация учреждения обязуется:

10.2.1. Гарантировать перечисление профсоюзных взносов через централизованную бухгалтерию районного отдела образования безналичным путём в размере 1% от заработной платы, в фактические сроки выплаты зарплаты.

10.2.2. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборочного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении и аттестации работников.

## **ХII. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

12.1. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

12.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

12.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются и утверждаются на общем собрании работников.

12.6. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

12.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 638659264186898037567612618100491810558963417987

Владелец Белякова Юлия Викторовна

Действителен с 06.12.2023 по 05.12.2024