

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100
Тел.: (4822) 33-32-16
Факс: (4822) 34-64-52
E-mail: employ@trudzanto.ru
trudzan.tverreg.ru
(трудзан.тверскаяобласть.рф)
20.11.2025 6257-СИ

№ _____
На _____ от _____

**МБДОУ Детский сад №1
с.Городня**

mdou.detskiysad1@mail.ru

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области сообщает о том, что коллективный договор **МБДОУ Детский сад №1 с.Городня** прошёл уведомительную регистрацию в соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации 19 ноября 2025 года. Регистрационный номер 483.

**Исполняющий обязанности
начальника Главного управления**

С.А. Исаев



Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота
Правительства Тверской области.

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 00B849FD40CB4104222D75C9CC029851A9
Кому выдан: Исаев Сергей Анатольевич
Действителен: с 21.10.2025 до 14.01.2027

Редько Александр Васильевич
8 (4822) 33 33 29

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №1 с.Городня**

От работников:

Адрес: Тверская область, Конаковский район, с.Городня, ул. Советская, д.7-А

Представитель трудового коллектива
МБДОУ детского сада №1 с.Городня
тел. 8 (48242) 56-167

 Т.С.Якименко

От работодателя:

Адрес: Тверская область, Конаковский район, с.Городня, ул.Советская, д.7-А

Заведующий МБДОУ
детским садом №1с.Городня
тел. 8 (48242) 56-167



 Т.М.Харламова

Утверждён на общем собрании работников
Протокол № 2 от 01.11. 2025 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025 - 2028 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области
г. Тверь, ул. Вагжанова, д. 7, корп. 1, тел. 8 (4822) 50-94-64
(указать наименование органа)

Регистрационный № 483 от « 19 » ноября 2025 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, ФИО)

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 1 с.Городня** (далее **дошкольное учреждение**).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя (далее представитель трудового коллектива);
- работодатель, в лице его представителя (заведующего, действующего на основании Устава).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен до сведения всех работников в течение 7 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При преобразовании Коллективный договор сохраняет своё действие и после реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя от трудового коллектива (в Коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением — учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБДОУ детский сад № 1 с.Городня.
- Номенклатура дел по охране труда.

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами.
- Другие локальные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления дошкольным учреждением:

- непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива: учет мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива:

- консультация 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.63 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе, внесение предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 18.11.2025 года и действует по 17.11.2028 г.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. На основании трудового договора в течение 3-х дней руководитель издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. При заключении трудового договора в соответствии с требованиями ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- личная медицинская книжка;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающей регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев.

2.7 Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работ, не обусловленных трудовым договором.

2.8. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, приказами «Об охране труда» и «Пожарной безопасности», иными локальными нормативными актами.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может проводиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. 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 первичной профсоюзной организации (при ее наличии), или представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки сотрудников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (прохождение курсов).

3.3.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 21.12.2013 г.).

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с локальным актом «Порядок об аттестации педагогических работников государственных и

муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Создавать условия для творческой работы методических объединений педагогических работников.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

Уведомление 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.

4.2. Увольнение членов первичной профсоюзной организации (при их наличии) по инициативе работодателя в связи с ликвидацией дошкольного учреждения (п.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации (при ее наличии) (ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также: лица предпенсионного возраста (два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие родители, воспитывающие детей до 18 лет (ч.4 ст.261 ТК РФ); родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3.При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации), графиком работы, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации (при ее наличии) или представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возглавляемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Правил внутреннего трудового распорядка и Устава.

5.4. Для заведующего устанавливается ненормированный рабочий день.

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

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

5.6. По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и пределами дошкольного учреждения.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. В связи с работой в летний период времени педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (по семейным обстоятельствам):

- при рождении ребёнка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для прохождения медицинского обследования по рекомендациям ЦРБ г. Конаково – 1 день;

- для проводов детей в армию – до 2 дней.

А также в иных случаях в соответствии с ТК РФ и на основании иных законодательных документов в РФ.

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.11.3 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальным актом «Правила внутреннего трудового распорядка», а также графиком работы.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между образовательной деятельностью. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается локальным актом «Правила внутреннего трудового распорядка» и не должно быть менее 30 минут (ст.108 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе штатного расписания и локального акта «Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда».

6.2. Должностные оклады педагогических работников МБДОУ детский сад №1 с.Городня устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. за № 216 и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и квалификационных категорий, присвоенных по результатам по аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

6.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством (ст.285 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присвоении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

6.6. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.8. На всех работников на начало нового учебного года составляется и утверждается штатное расписание.

6.9. Устанавливаются надбавки стимулирующего характера в соответствии с локальными актами «Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда» и «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» сотрудникам МБДОУ детский сад №1 с.Городня.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.12. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные выплаты.

6.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

6.14. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение своевременных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации (при ее наличии) или представителя от трудового коллектива..

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов первичной профсоюзной организации (при их наличии) или представителя от трудового коллектива и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктажи по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями должностей.

7.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации (при ее наличии) или представителя от трудового коллектива (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.9. Создать в дошкольном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должен входить представитель от трудового коллектива..

7.10. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией (при ее наличии) или представителем от трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в дошкольном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников (1 раз в год) с сохранением среднего заработка.

8. ГАРАНТИИ

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Представитель от трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представителя от трудового коллектива организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Увольнение работника по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) представителя трудового коллектива.

8.5. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.6. Представитель трудового коллектива включается в состав комиссий дошкольного учреждения по тарификации, проведение специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и другие.

8.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) председателя (при его наличии) или представителя первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст.82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- дополнительного отпуска некоторым категориям работников, в соответствии с Постановлением правительства Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25.10.74г. №298\П-22 пункт 117 раздел ХЛ) и на основании специальной оценки условий труда;
- массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- согласование локальных актов по дошкольному учреждению;
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- размеры заработной платы в ночное время (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193.194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют предоставление молодым специалистам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.1.2. Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

9.1.3. Практикуют институт наставничества.

9.1.4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и первичной профсоюзной организации.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профсоюзный комитет (при его наличии) или представитель от трудового коллектива обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения бумажных трудовых книжек работников (при их наличии), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

10.8. Предлагать работникам путевки в оздоровительные лагеря детям за счет средств социального страхования.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.Стороны договорились о том, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.6. Контроль за выполнением принятых обязательств возлагается: со стороны администрации на руководителя; со стороны первичной профсоюзной организации (при ее наличии) – на председателя первичной профсоюзной организации; при отсутствии первичной профсоюзной организации – на представителя от трудового коллектива.

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем.

11.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет.