

Представитель работников  
Председатель Профсоюзного  
комитета  
\_\_\_\_\_ Е.В. Оленникова

31.08.2022 г.

Представитель работодателя  
заведующая МБДОУ  
«Баргузинский детский сад № 2  
«Тополёк»

\_\_\_\_\_ М.В. Молчанова

31.08.2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Баргузинский детский сад № 2 «Тополёк»**  
**на 2022 - 2025 год(ы)**

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Баргузинский детский сад № 2 «Тополёк». Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Баргузинский детский сад №2 «Тополек».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ ( далее – ТК РФ), законом «Об образовании», Уставом дошкольного образовательного учреждения в целях принятия согласованных мер по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя- первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз);
- работодатель в лице его представителя заведующей ДОУ Молчановой Марины Владимировны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и, связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда , предоставления отпусков, социально – бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с полномочиями, всех работников организации , а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнение условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов

ответственных работников, через информационные стенды).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе ДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет о взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.9. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) ДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны в праве вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контролирует выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, профсоюз. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

## 2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно

подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ДОО, отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками ДОО заключается на неопределенный срок. Заключение срочного договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ст.74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОО. Согласно ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины) , послужившие основанием для его подписания в порядке , предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых условиях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены , по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора. а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель

обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

### **3. Оплата труда работников**

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников ДОУ производится на основании Постановления администрации муниципального образования «Баргузинский район» от 15 октября 2020 № 578 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования Баргузинский район».

3.1.2. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе базового оклада по следующим группам работников:

Педагогическим работникам – 5737,00;

Младшим воспитателям – 4292,00;

Профессии рабочих, не требующие наличия профобразования – 4273,00;

Повышающий коэффициент к базовым окладам устанавливается педагогическим работникам:

- Коэффициент квалификации

- высшей квалификационной категории - 30%;

- 1 квалификационной категории – 20 %;

- Коэффициент звания -20 % :

- Почетный работник общего образования РФ. – 10%.

Отличник народного образования – 20%;.

- Коэффициент выслуги – от 5 – 10 лет -10%; от 10 - 20 лет -20%; от 20 лет и более -30%

Производится доплата за работу:

- в ночное время (с 22:00 до 6:00)– в размере 20 % оклада;

- работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4 % ,

3.1.3. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ).

3.1.4. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

3.1.5. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

Работник, отсутствующий в своё 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 в день выхода работника на работу. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Предоставление каждому работнику расчетного листка о составных частях его заработной платы размерах и основаниях произведенных удержаний , а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее , чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 140 ТК. РФ).

3.2.3. Оплату труда в выходной и не рабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 157 ТК РФ).

3.2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству определяется главой 44 ТК. РФ.

3.2.5. Оплата труда работников , занятых на тяжелых работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками , окладами

(должностными окладами) , установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда Ст. 147 ТК РФ

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов Специальной оценки условий труда.

### 3.3.Профсоюз:

3.3.1. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.3.2. Предоставляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

## 4. Рабочее время и время отдыха

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка , графиком сменности , условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ДООУ.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю для женщин ( район приравненный к району крайнего севера ) , для мужчин -40 часов в неделю, при пятидневной рабочей неделе.

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность не более 36 ч в неделю (ст.333 ТК РФ), Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ , с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.4. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации .

4.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков ,разработанными работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, предоставляется как дополнительный отпуск.



По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, работающим в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям согласно ст. 321 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 (ред. от 29.06.2020) "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"

4.2.4. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

4.2.5. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с правовыми документами.

## **5. Вопросы занятости профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
- проработавшие в ДООУ более 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года

5.2.2. 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.

5.2.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДООУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведения аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах. Предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Профсоюз осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников. нормативных документов при проведении

аттестации, повышения квалификации педагогических работников.  
5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников ДОО на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

6.2. Провести в ДОО Специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.3. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года.

6.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.6. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДОО и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по ОТ не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникшей по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.7. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДОУ.

6.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда .

6.10. Обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спец одежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ) (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, и обуви и других средств индивидуальной защиты).

6.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве.

6.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя.

6.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по ОТ за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ;
- избрать уполномоченное лицо по ОТ, Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по ОТ

6.15. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по ОТ работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.16. Заключение с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по ОТ на календарный год.

6.17. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

## **7. Социальные льготы и гарантии.**

7.1. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- ✓ бракосочетание работника – три календарных дня;
- ✓ бракосочетание детей - один календарный день
- ✓ смерть детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры – три календарных дня
- ✓ проводы сына на службу в армию – один календарный день

7.2. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.3. Педагогическим работникам, предоставляются меры социальной поддержки на оплату жилья, отопления и освещения)

7.4. Профсоюзный комитет

осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

Осуществляет контроль за своевременностью выплаты заработной платы, погашением задолженности, выполнением условий коллективного договора по оплате труда.

## **8 Поддержка молодых педагогов**

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами<sup>1</sup>;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

8.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

---

<sup>1</sup> Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

8.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **9. Пенсионное обеспечение**

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с постановлением Министерства республики Бурятия.

9.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту прав педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем ДООУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на Счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.1.3. Как следует из ст. 25 Федерального закона « О профессиональных союзах , их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 №10-ФЗ ( 21.12.2021 г.) при привлечении к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.1.4. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии.

10.1.5. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы в праве по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

## **11. Заключительные положения.**

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами .

11.2. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

11.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и



достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 2 Перечень профессий, работники которых обеспечиваются спецодеждой и моющими средствами

Приложение № 3 Протокол отчетно-выборного собрания в первичной профсоюзной организации

Приложение № 4 Протокол общего собрания работников

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, работники которых обеспечиваются спецодеждой ,  
смывающими средствами , средствами индивидуальной защиты органов  
дыхания , дезинфицирующими средствами  
спецодеждой:**

1. Повар
2. Подсобный рабочий кухни
3. Кладовщик
4. Кастелянша
- 5.Младший воспитатель
- 6.Рбочий по обслуживанию здания
- 7.Кочегар

**Моющие средства:**

1. Повар
2. Подсобный рабочий кухни
- 3.Младший воспитатель
- 4.Воспитатель
- 5.Кочегар
- 6.Завхоз

**Средствами индивидуальной защиты органов дыхания ( маски  
одноразовые) , дезинфицирующими средствами**

1. Повар
2. Подсобный рабочий кухни
3. Кладовщик
4. Кастелянша
- 5.Младший воспитатель
- 6.Рбочий по обслуживанию здания
- 7.Кочегар
- 8.Воспитатель
- 9.Завхоз
- 10.Заведующая

**Средства индивидуальной защиты рук : ( перчатки резиновые):**

- 1.Повар.
- 2.Подсобный рабочий кухни
- 3.Кладовщик
- 4.Младший воспитатель

Председатель ПК \_\_\_\_\_ Е.В. Оленникова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587323

Владелец Молчанова Марина Владимировна

Действителен с 25.09.2022 по 25.09.2023