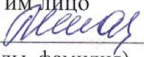


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Дельфин» комбинированного вида городского поселения поселка
Чистые Боры Буйского муниципального района Костромской области
(полное фирменное наименование работодателя - юридического
лица или Ф.И.О. индивидуального предпринимателя)

Представитель работодателя –
руководитель или

уполномоченное им лицо

В. Н. Шпакова 
(подпись) (инициалы, фамилия)

заведующий
(наименование должности)

14 октября 2021 г.

М.П.



Представители работников –

В.Н. Дребезгова 
(подпись) (инициалы, фамилия)

председатель профсоюзного комитета
(наименование должности)

14 октября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № _____
на 2021-2024 год(ы)

Принят на собрании
трудового коллектива
14 октября 2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:

Администрация Буйского муниципального района

Глава администрации Буйского муниципального района Костромской области

А.М. Александров



Регистрационный № 69 от « 15 » октября 2021 г.

городское поселение поселок Чистые Боры
(наименование населённого пункта)

Раздел 1.

Общие положения.

Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением администрации Костромской области от 14 июля 2008 г. № 227-а «Об утверждении порядка уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в Костромской области».

Коллективный договор направлен на обеспечение стабильности работы детского сада «Дельфин», создания социально-экономических условий для труда и социальной защищённости работников.

Сторонами, заключившими между собой настоящий коллективный договор, являются:

- от представителей работодателей – заведующий МДОУ детский сад «Дельфин» Шпакова В.Н.
- от работников детского сада «Дельфин», членов профсоюза – председатель профсоюзного комитета детского сада «Дельфин» Дребезгова В.Н.

Коллективный договор:

- распространяется на работников являющихся членами профсоюза, а так же на работников уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем;
- является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Сторонами, его нормы обязательны для применения;
- является основой для заключения индивидуальных трудовых договоров (контрактов);
- в месячный срок со дня его подписания Сторонами доводится до работников, на которых распространяется.

Стороны признают, что основой для выполнения обязательств коллективного договора являются добросовестный труд коллектива детского сада, своевременное выполнение обязанностей каждым работником, соблюдение требований трудовой дисциплины и обеспечение на основе этого стабильной работы детского сада.

Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов колдоговора с момента вступления их в силу. В случае если законами или иными нормативными актами положение работников ухудшается, действие коллективного договора прекращается. Комиссия по разработке коллективного договора разрабатывает новый проект коллективного договора.

Стороны на равноправной основе образовали **двухстороннюю комиссию** из числа представителей работников и работодателя, наделённых необходимыми полномочиями. На комиссию возложены следующие функции: подготовка проекта колдоговора, ведение коллективных переговоров по его заключению, осуществление контроля над выполнением колдоговора, рассмотрение изменений и дополнений в него, урегулирование возникающих между представителями Сторон разногласий.

Раздел 2.

Нормирование и оплата труда, гарантии и компенсации.

- 2.1. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации. О введении норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

- 2.2. Администрация не может накладывать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.
- 2.3. Изменение условий оплаты труда производить на основе экономических обоснований с уведомлением профсоюзного комитета и извещением работников не менее, чем за 2 месяца до их введения (**ст. 162 ТК РФ**).
- 2.4. Установить изменения оплаты труда на основании Указа Президента № 597 и постановления главы администрации Буйского муниципального района от 22.08.2011г. № 583 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образованием администрации Буйского муниципального района».
- 2.5. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с Постановлениями, принимаемыми Правительством Российской Федерации.
- 2.6. Систему оплаты труда и стимулирование труда, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливать с учётом мнения профсоюзного комитета (**ст. 152 ТК РФ, ст. 153 ТК РФ**).
- 2.7. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (**ст. 136 ТК РФ**).
- 2.8. Заработная плата выплачивается не ранее чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (**ст. 136 ТК РФ**): 15 и 29 числа каждого месяца. В случае задолженности по оплате труда (**ст. 236 ТК РФ**), работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 2.9. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:
- счётной ошибки;
 - если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое (**ч.3 ст.155 и ч.3 ст.157 Т.К. РФ**)
 - если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом в соответствии со **ст. 137 ТК РФ**.
- 2.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, проводится в день увольнения работника (**ст. 140 ТК РФ**).
- 2.11. 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 (**ст. 142 ТК РФ**).
- 2.12. Системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки устанавливаются с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 2.13. Размеры доплат (**ст. 151 ТК РФ**) за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей – временно отсутствующего работника устанавливается только по согласованию сторон трудового договора.
- 2.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда должна

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отпуска, но не менее времени, отработанного сверхурочно (**ст. 152. ТК РФ**).

- 2.15. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате, не подлежит (**ст.153 ТК РФ**).
- 2.16. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (**ст.157 ТК РФ**).
- 2.17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня, до его начала (**ст. 136 ТК РФ**).
- 2.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплату производить с уплатой процентов в размере одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (**ст. 236 ТК РФ**).
- 2.19. Установить доплату в размере 20 % от ставки за ненормированный рабочий день заведующему детским садом и заместителю заведующей по административно-хозяйственной работе (**ст. 101 ТК РФ**).
- 2.20. Сохранить существующий фонд надбавок и доплат работникам образования на основании положений о выплатах стимулирующего и компенсационного характера (Смотреть приложение к коллективному договору).

Раздел 3.

Рабочее время и время отдыха.

- 3.1. Разработать и утвердить правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности для каждого работника (ознакомить под роспись).
- 3.2. Расписание занятий составлять с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени. График занятий довести заблаговременно до каждого работника.
- 3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (**ст. 95 ТК РФ**).
- 3.4. Привлечение к сверхурочной работе производится на основании (**ст. 99 ТК РФ**).
- 3.5. Графики работы составлять с учётом мнения профсоюзного комитета и доводить до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение 2-х смен подряд запрещается (**ст. 103 ТК РФ**).
- 3.6. Предоставлять перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Руководитель МДОУ, по личному заявлению работника и по соглашению сторон, имеет право перерыв для отдыха и питания сотруднику не устанавливать в связи с выполнением им своих должностных обязанностей непрерывно в течение рабочего времени (**ст. 108 ТК РФ**).
- 3.7. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (**ст. 112 ТК РФ**).
- 3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится, согласно (**ст. 113 ТК РФ**), с письменного согласия работников и с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 3.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (**ст. 120 ТК РФ**).

- 3.10. Предоставлять право работникам на использование отпуска за первый год работы по истечению шести месяцев его непрерывной работы в детском саду. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставлять:
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам до 18 лет;
 - работникам, усыновившим ребёнка в возрасте до 3-х месяцев (**ст. 122 ТК РФ**).
- 3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (**ст. 123 ТК РФ**).
- 3.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (**ст. 125 ТК РФ**).
- 3.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (**ст. 126 ТК РФ**).
- 3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы. Его продолжительность определяется по согласованию между работником и работодателем. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случае регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней (**ст. 128 ТК РФ**).
- 3.15. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за работником сохранять средний заработок по месту работы (**ст. 254 ТК РФ**).
- 3.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами допускается только в случае ликвидации организации (**ст. 261 ТК РФ**).
- 3.17. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (**ст. 333 ТК РФ**).
- 3.18. Педагогические работники имеют право на дополнительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (**ст. 335 ТК РФ**).
- 3.19. За ненормированный рабочий день, выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей, за общественную работу предоставлять оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время в следующих случаях:
- заведующему детским садом за ненормированный рабочий день устанавливается дополнительно к отпуску 7 дней;
 - уполномоченному по соцстраху (за оформление больничных листов) – 3 дня.
- 3.20. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19), работнику, прошедшему вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется два оплачиваемых дня отдыха (при условии прохождения двух этапов вакцинации) на основании статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации. Дни предоставляются на основании личного заявления работника.

Раздел 4.

Охрана труда.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

- 4.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия труда, исключаящие производственный травматизм и профессиональные заболевания, что включает в себя:
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;
 - проведение инструктажа по охране труда для всех поступающих на работу лиц, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
 - обучение лиц безопасным методам и приемам выполнения работ, со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения (инструктажа) по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы, лица не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний до работы не допускаются.
 - осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
 - обеспечивает аптечками, укомплектованными набором лекарственных препаратов для оказания первой медицинской помощи.
 - прохождение работниками, занятыми на тяжёлых работах и на работах с вредными условиями труда, за счёт средств организации обязательных при поступлении на работу и периодических (ежегодных) медицинских осмотров для установления пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.
 - приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с требованиями охраны труда.
 - осуществление расследования и учёта несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством по охране труда и вести их учёт.
 - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счёт средств работодателя.
 - сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
 - разработку и выполнение мероприятий по подготовке детского сада к началу учебного года.
- 4.2. Разработать и утвердить с учётом мнения профкома инструкции по охране труда (**ст. 371, ст.372 ТК РФ**).
- 4.3. Организовать работникам прохождение профилактических медицинских **осмотров** (**ст. 213 ТК РФ**).
- 4.4. Работники имеют право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (**ст. 219 ТК РФ**).
- 4.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой производится за счёт средств работодателя (**ст. 219 ТК РФ**).
- 4.6. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой (**ст. 220 ТК РФ**).

- 4.7. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляется за счёт средств работодателя (**ст. 221 ТК РФ**).
- 4.8. Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профкома (**ст. 230 ТК РФ**).
- 4.9. Предоставлять право профсоюзному комитету на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (**ст. 212 ТК РФ**).
- 4.10. Регулярно проводить совместно с профсоюзным комитетом анализ состояния причин заболеваемости работников и детей.
- 4.11. Обеспечивать своевременную и правильную выплату работникам пособий по больничному листу, беременности и родам, при рождении ребёнка и других видов пособий, предусмотренных социальным страхованием РФ.
- 4.12. Проводить работы по обеспечению работающих санаторно-курортными путёвками в Дома отдыха и санатории. Распределять путёвки по согласованию с профкомом.

Раздел 5.

Содействие занятости, гарантии высвобождаемым работникам.

- 5.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчёт (**ст. 80 ТК РФ**).
- 5.2. Не увольнять работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (**ст. 81 ТК РФ**).
- 5.3. При сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, **по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ** производится только с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со **ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ)**.
- 5.4. Включать в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке члена **профкома (ст. 82 ТК РФ)**.
- 5.5. В случае прекращения трудового договора по сокращению численности предупредить работника о предстоящем сокращении не менее чем за 3 месяца.
- 5.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (**пункт 1 ст. 81 ТК РФ**), либо сокращении численности или штата работников организации (**пункт 2 ст. 81 ТК РФ**) увольняемому сотруднику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).
В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за увольняемым работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (**ст. 178 ТК РФ**).
Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора и в связи с несоответствием работника занимаемой должности подтверждённой результатами аттестации (**пункт 3 статьи 81**) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (**ст. ст. 73 и 178 ТК РФ**)
- 5.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (**ст. 179 ТК РФ**).

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата осуществляется в соответствии с ТК РФ, а так же такое право имеют следующие работники:

- имеющие длительный стаж работы в данной организации;
- повышающие квалификацию без отрыва от производства.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

- 5.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока об увольнении за два месяца с одновременной выплатой в этом случае дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (**ст. 180 ТК РФ**).

- 5.9. Администрация учреждения безвозмездно перечисляет денежные средства ежемесячно с работников не являющихся членами профсоюза, по их письменному заявлению в размере 1% на счёт профсоюзной организации, при условии распространения на них норм коллективного договора организации (**ст. 377 ТК РФ**).

- 5.10. По усмотрению аттестационной комиссии педагогическим работникам, возглавляющим творческие коллективы, носящие звания «Образцовый детский коллектив» может устанавливаться высшая квалификационная категория при наличии ходатайства образовательной организации, протоколов жюри. Аттестационная комиссия рассматривает заявления педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принимает решение об установлении квалификационной категории на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации, педагогическим работникам, участвующим в следующих конкурсах профессионального мастерства по профилю деятельности аттестуемого в течение последних 5 лет в:

- Всероссийском конкурсе «Учитель года России» - победителю конкурса, а также вошедшим в число 15 лауреатов;
- Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Педагог-психолог России» - победителю конкурса, а также вошедшим в число 15 лауреатов;
- Всероссийском конкурсе профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» - абсолютному (-ным) победителю, победителям в каждой номинации, занявшим 2-3 места (лауреатам) в каждой номинации;

- Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Учитель-дефектолог России» - победителю конкурса, а также вошедшим в число 17 лауреатов;
- Всероссийском конкурсе «Мастер года» среди мастеров производственного обучения профессиональных организаций Российской Федерации» - 10 победителям конкурса;
- Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют»-абсолютному победителю и занявший 2-3 места (лауреатам)конкурса;
- Всероссийском конкурсе педагогических работников «Воспитать человека» - вошедшим в число 10 победителей по рейтингу в каждой номинации, а также вошедшим в число 10 команд – победителей по рейтингу;
- Региональном конкурсе «Учитель года» - победителям и занявшим 2-3 места (лауреатам) в каждой номинации;
- Региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» - победителю и занявшим 2-3 места;
- Региональном этапе Всероссийского конкурса педагогических работников «Воспитать человека» - победителю и занявшим 2-3 места;

Аттестуемый работник представляет в ГАК:

- заявление;
- копии документов, подтверждающих результаты конкурсов;
- ходатайство руководителя образовательной организации.

Раздел 6.

Защита трудовых прав работников профсоюзом.

- 6.1. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (**ст. 370 ТК РФ**).

- 6.2. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы

(заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения (**ст. 372 ТК РФ**).

- 6.3. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с **пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Кодекса** с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение, установленного срока законами РФ, со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдаёт работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы профсоюзный комитет права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя – обжаловать в суд предписание Государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета (**ст. 373 ТК РФ**).

- 6.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с **пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса** председателя профсоюзной организации, не освобождённого от основной работы, допускаются помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, т. е. РК профсоюза.

Члены профкома, не освобождённые от основной работы в данной организации, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов (**ст. 374 ТК РФ**).

- 6.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для работы, проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (**ст. 377 ТК РФ**).

- 6.6. Лица, нарушившие правила и гарантии деятельности профессиональных союзов несут ответственность в соответствии с федеральным законом (**ст. 378 ТК РФ**).

- 6.7. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные

Кодексом, иными законами и другими нормативными правовыми актами (**ст. 379 ТК РФ**).

- 6.8. Работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается (**ст. 380 ТК РФ**).

Раздел 7.

Обязательное пенсионное страхование.

В целях защиты пенсионных прав работников работодатель обязуется:

- 7.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 7.2. Создать совместно с представителями трудового коллектива на предприятии комиссию по пенсионным вопросам или назначить ответственного.
- 7.3. Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного Фонда Российской Федерации с использованием электронно – цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи, либо магнитных носителях.
- 7.4. Выдавать работникам предприятия копию индивидуальных сведений представляемых в Пенсионный фонд Р.Ф.
- 7.5. Обеспечить сохранность и своевременно передавать на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях дающих право на льготное пенсионное обеспечение.
- 7.6. Принимать заявления, своевременно удерживать и перечислять дополнительные страховые взносы из заработной платы работников, написавших заявления на вступление в правоотношения согласно федеральному закону от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ на накопительную часть трудовой пенсии.
- 7.7. Представлять в пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года и полный пакет документов, необходимый для заключения пенсии работнику за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.
- 7.8. Ежеквартально предоставлять в территориальный орган пенсионного фонда соответствующие сведения о работниках, уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии.
- 7.9. Своевременно, совместно с Уполномоченным от коллектива контролировать выполнение вопроса по уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, принимать при необходимости соответствующие меры. Обеспечить своевременную уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Раздел 8.

Сроки действия коллективного договора, контроль за его выполнением.

Настоящий коллективный договор действует с момента его подписания и до заключения нового колдоговора. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Договор может быть изменён, дополнен, аннулирован по взаимной договорённости сторон.

Толкование положений настоящего договора и разъяснений по вопросам применения отдельных его пунктов осуществляется по взаимному согласию сторон. Разъяснения по вопросам применения настоящего договора, даваемые в одностороннем

порядке не имеют юридической силы. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами его подписавшими.

Итоги выполнения колдоговора рассматриваются ежеквартально на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета.

Договор заключён 14.10.2021г.

Заведующий МДОУ детский сад «Дельфин»

_____ В.Н. Шпакова

Председатель ПК МДОУ детский сад «Дельфин»

_____ В.Н. Дребезгова