

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад № 3 «Рябинка» города Инза  
Ульяновской области

# Коллективный договор

на 2024-2027 г.г.

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области

«16» 09 2024 года, рег. № 427  
вед. коллективом Иванова О.В.

Утверждён решением  
Общего собрания  
трудового коллектива  
МБДОУ д/с №3 «Рябинка» г.Инза  
« 02 » 09 2024 год  
Протокол № 1

Стороны:

От работодателя:  
Заведующая  
МБДОУ д/с №3 «Рябинка» г.Инза  
Т.А.Волкова



От работников:  
Председатель  
Профсоюзной организации  
МБДОУ д/с №3 «Рябинка» г.Инза  
Е.М.Каризина

Зарегистрирован в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых  
ресурсов Ульяновской области

№ \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_\_ год.

## **Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях» и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №3 «Рябинка» города Инза Ульяновской области** в лице заведующей: **Волковой Татьяны Александровны**, именуемый далее «Работодатель», и работники МБДОУ д/с № 3 «Рябинка» г. Инза в лице **Председателя профсоюзной организации: Каризиной Екатерины Михайловны**.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путём выработки взаимоприемлемых решений.

4. При реорганизации коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника Учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в органе по труду.

5. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации. При этом претензии трудового коллектива к коллективному договору в соответствии с действующим законодательством. Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, работодателей, представителей работодателя, или иные категории работников, по поручению которых велись переговоры, а также на работников, трудовой договор с которыми заключён в период действия коллективного договора.

## **Раздел 1.Трудовые отношения**

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на время выполнения определённой работы. Работодатель обязуется ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

Работодатель в течение 2 -х недель с момента приёма на работу работника представляет в территориальной орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

1.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определённом действующим законодательством;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- разработку плана развития Учреждения;
- здоровые и безопасные условия труда;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития Учреждения, его финансовом положении и другим вопросам;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенёсших тяжёлые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК).

1.4. Работник организации обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, повышать свой профессиональный уровень.

## **Раздел 2. Обязательства работодателя по обеспечению занятости**

2.1. Работодатель признаёт, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращения штатов, если к этому не принудит жёсткая экономическая обстановка.

2.2. При увольнении и (или) сокращении работников (в том числе массовом) работодатель учитывает мнение профсоюзной организации, сохраняя работникам все гарантии, предусмотренные ТК РФ и действующим законодательством.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом Учреждения при участии председателя

профсоюзной Учреждения с предоставлением обоснования по сокращению.

2.4. 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.

2.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможности его недопущения:

- снижение административно- управленческих расходов,
- временное ограничение приёма кадров,
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации от совмещения должностей (профессий),
- проведение сверхурочных работ, работ в выходные дни,
- ограничение круга совместителей временных и сезонных работников,
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца.

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

2.7. При расширении производства обеспечивается приоритет приёма на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

2.8. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового Кодекса, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового Кодекса, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера,
- одинокие матери или отцы, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет.

### **Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

3.1. В целях эффективности работы Учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищённости, работодатель с учётом мнения представительного органа работников разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, доводит его до сведения работников.

3.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учётом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.6. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работниками и работодателем.

3.7. При направлении в командировку, обеспечить выплату командировочных до убытия в соответствии с Законом РФ.

3.8. Работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

3.9. Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника.

#### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем, с учётом мнения профсоюзного органа, а также с учётом специфики работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю для педагогического персонала, 40 часов – для других работников.

Для отдельных работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, а также по соглашению работника и работодателя неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

При ухудшении эпидемиологической ситуации и (или) риска заражения новой коронавирусной инфекцией работодатель вправе перевести работников Учреждения на дистанционный режим работы на основании приказа руководителя в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В период выполнения функции дистанционной работы на работника распространяется действие трудового законодательства, и иных актов, содержащих нормы трудового права (п.п. 4.14.- 4.20. настоящего Коллективного договора).

4.3. Работа за пределами нормативной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам в выходные дни и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренных трудовым кодексом по письменному распоряжению работодателя.

Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. По распоряжению работодателя, в случае производственной необходимости, работники эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (перечень должностей работников с непрерывным рабочим днём прилагается).

4.5. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.6. Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.7. Устанавливаются доплаты работникам:

-за работу в ночную смену 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в данных сменах.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется обслуживающему персоналу, главному бухгалтеру и другим работникам продолжительностью 28 календарных дней, административно-педагогическим работникам – 42 дня, учителю – логопеду – 56 дней.

Дополнительные дни к отпуску предоставляются: старшей медицинской сестре – 14 календарных дней; Председателю профсоюзной организации - 3 календарных дня .

Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Учредителем и (или) Уставом Учреждения.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.10. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребёнка - инвалида.

4.11. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.12. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуска суммируются, и по желанию работника с согласия руководителя могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

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

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением рабочего долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства Учреждения предоставляется краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы:

- - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- - работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.14. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде (ч.2 ст.312.3 ТК РФ).

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.3 ст.312.3 ТК РФ).

4.15. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя (п.п.4.3 п.1) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.4 ст.312.3 ТК РФ).

4.16. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.5 ст.312.3 ТК РФ).

4.17. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.9 ст.312.3 ТК РФ).

4.18. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.312.4 ТК РФ).

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном гл. 19 ТК РФ (ч.5 ст.312.4 ТК РФ).

4.19. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время (ч.6 ст.312.4 ТК РФ).

4.20. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в

порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.2 ст.312.6 ТК РФ).

## **Раздел 5. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.**

5.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: аванс - 25-го числа, заработная плата-10-го числа.

5.2. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам или месячным окладам

для рабочих и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

5.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учётом мнения профсоюзного органа.

5.4. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

5.5. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено законодательством.

5.6. Оплата простоя не по вине работника производится согласно действующему законодательству.

5.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.8. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесён.

5.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

5.10. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Поощрять активных работников - новаторов.

## **Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим и иными законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.2. Систематически реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущения повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий (ч.3 ст.225 ТК РФ.) Предусмотреть меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

6.3. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников Учреждения в соответствии с законодательством. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение и стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4. Обеспечить работников спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами: дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, уборщик служебных помещений; Санитарными правилами СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» 2020г.: воспитатели, помощники воспитателя; требованиями «Правил противопожарного режима» с 2021г.: сторож, дежурный; иными обязательными требованиями. Своевременно производить чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спец.обувь и другие СИЗ за счёт средств работодателя.

6.5. Организовать обязательные предварительные (при поступлении) и периодические медицинские осмотры за счёт средств работодателя, предоставляя для этого 1 день.

6.6. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением выдавать бесплатно моющие средства в соответствии с утверждённым перечнем.

6.7. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, в следствии неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери работоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием.

6.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и СИЗ.

6.9. Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и

нормативно - правовыми актами по охране труда.

6.10. Создать на предприятии на паритетной основе совместный комитет по охране труда, избрать доверенных лиц в структурных подразделениях.

6.11. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение з/платы, доступность информации и др.).

6.12. Провести в срок до 31 августа аттестацию рабочих мест по условиям труда (специальную оценку условий труда).

Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда. Начать работу по сертификации работ по охране труда.

6.13. При строительстве новых и реконструкции действующих зданий, сооружений, объектов производственного назначения проводить экспертизу условий труда в проектной и технологической документации.

6.14. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца выплачивается единовременное пособие в размере, установленном действующим законодательством, а также производит оплату расходов, связанных с погребением.

6.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.16. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве в соответствии с Федеральным законом.

6.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

6.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

6.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ).

6.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.23. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила

выполнения работ и проведения в производственных помещениях, строительных площадках, рабочем месте

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- соблюдать трудовую технологическую дисциплину,
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## **Раздел 7. Социальное развитие коллектива**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, решениями Главы администрации ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Добиваться повышения заработной платы и дополнительного финансирования для поощрений и премий.

## **Раздел 8. Условие работы профсоюзной организации**

### **8.1 .Работодатель признаёт:**

- Неукоснительно соблюдать право работников коллектива, представляющим его интересы в области объединения в профсоюзные организации для защиты своих интересов.

- Профсоюзная организация правомочным представителем трудового, трудовых и связанных с трудом иных социально- экономических вопросов.

- За профсоюзной организацией право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства об охране труда, настоящим коллективным договором, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

- Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений, в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

- Председатели профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, по распределению стимулирующих надбавок и премий.

8.2. Работодатель создаёт необходимые условия для деятельности профсоюзной организации:

- предоставляет бесплатно помещение для работы самой профсоюзной

организации, а также для проведения профсоюзных собраний.

- Предоставляет бесплатно средства связи.
- Гарантирует признание, неприкосновенность. Защиту прав собственности профсоюзов, беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности предприятия в т.ч. по социально-культурным вопросам.
- Не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам.
- Гарантирует проведение в рабочее время 3 профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласия председателем профсоюзной организации времени их проведения.
- Не препятствует председателю профсоюзной организации информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов.

8.3. Профсоюзный орган гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию, представляет интересы членов профсоюзной организации, в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

8.4. Профсоюзный орган:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников.
- направляет работу учреждений культуры, спорта, отдыха в интересах работников и членов семей,
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам,
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий.
- оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

8.5. По письменному заявлению работников работодатель не препятствует удержанию из заработной платы членов профсоюзов членских взносов и их перечислению в распоряжение профсоюза.

8.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзной организации) в обсуждении профсоюзной деятельности.

## **Раздел 9. Ответственность за выполнение коллективного договора**

9.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно (или в сроки, установленные в коллективном договоре) отчитываются о ходе его выполнения на Общем собрании трудового коллектива.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

9.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в

переговорах по заключению, изменению коллективного договора подвергаются административной ответственности, согласно действующего законодательства.

## **Раздел 10. Заключительные положения**

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в 3-х дневной срок с момента его подписания.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в орган по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на Общем собрании трудового коллектива.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, председателя профсоюзной организации, отдельных работников.

Заседание комиссии, председателя профсоюзной организации, отдельных работников проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

10.4. Председатель профсоюзной организации вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора, при необходимости требует от работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Настоящий коллективный договор утвержден решением Общего собрания трудового коллектива МБДОУ д/с №3 «Рябинка» г. Инза от «02»\_сентября\_2024 года.

10.7. Коллективный договор заключён сроком на 3 года, вступает в силу со «02» сентября 2024 года и действует по «31» августа 2027 года.

Пронумеровано.  
Прошнуровано  
и скреплено печатью на  
14 листах  
Заведующая МБДОУ  
д/с №3 «Рябинка» г.Инза

Т.А.Волкова

