

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

 Шевченко О.А.

20.12.2025

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий



Т.И.Набокина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
№12 «Сказка» п.Орловский
с 2026г. по 2029 г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию
в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 27642/26-656
от 22.04.2026 .

п.Орловский
2025 г.



1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №12 «Сказка» п Орловский (далее по тексту ДОУ).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) (ст.40,41 ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее-профсоюз);
- работодатель в лице ее представителя – заведующего ДОУ

1.4 Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ (ст. 43 ТК РФ).

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с заведующим ДОУ.

1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10 При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13 Пересмотр обстоятельств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Любые действия, ухудшающие условия, по сравнению с действующим законодательством являются недопустимыми (ст. 9 ТК РФ).

1.14 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:

1.14.1 Правила внутреннего трудового распорядка;

1.14.2 Соглашение по охране труда;

1.14.3 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;

1.14.4 Положение о системе оплаты труда работников, выплатах компенсационного и стимулирующего характера ДОО;

1.14.5 Должностные инструкции всех категорий работников;

1.14.6 Инструкции по охране труда ДОО;

1.14.7 «Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ДОО».

1.15 Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников ДОО в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.16 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до 11.12.2028 года.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом ДОО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения трудового договора.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4 При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.72, ст.162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации состоянию здоровья.

2.6 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников ДООУ, и иными локальными нормативными актами, действующими в ДООУ.

2.7 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.8 Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.9 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.10 Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.11 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- Предпенсионного возраста;
- Проработавшие в организации свыше 10 лет;
- Одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.9 В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости.

2.10 Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11 При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры

По переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК).

2.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

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

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2 Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.3.3 В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата (ст.187 ТК РФ).

3.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3.3.5 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам

соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.6 Организовывать проведение аттестации работников с целью определения соответствия работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной служебной деятельности в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников ДОУ. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1 Рабочее время работников определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.2 В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность рабочего дня определяется:

- 36 часов в неделю - воспитателям;
- 24 часа в
неделю - музыкальным руководителям;
- 36 часов в неделю – административному и младшему обслуживающему персоналу;
- сторожам – суммированный учет рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период (один календарный год) не превышала нормального числа рабочих часов.

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

- По соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

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

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

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующие годы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

В соответствии со ст. 262.2. ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы если их продолжительность превышает 14 календарных дне в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении(ст 121 ТК РФ).

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

4.6. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- В случае рождения ребенка—до 5 календарных дней;
- В случае регистрации брака—до 5 календарных дней;
- В случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу — один календарный день;
- бракосочетания детей работников — один календарный день.
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.7 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и условиях, установленных законодательством РФ.

4.8 Предоставлять работникам время перерыва для отдыха и питания.

5. Оплата и нормирование труда

5.1 Оплата труда работников ДОУ регулируется Положением о системе оплаты труда работников, выплатах компенсационного и стимулирующего характера ДОУ, штатным расписанием, тарификационным списком.

5.2 Оплата труда работников включает размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера производятся в соответствии с Постановлением Администрации Орловского района Ростовской области от 30.09.2025 № 347 «О внесении изменений в постановление Администрации Орловского района от 28.10.2021 № 768».

5.3 Администрация ДОУ и профсоюз разрабатывают Положение о системе оплаты труда работников, выплатах компенсационного и стимулирующего характера ДОУ.

5.4 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

5.5 Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц: 17 числа - за первую половину месяца; 2 числа следующего месяца - за вторую половину месяца. И, дополнительно, по заявлению работника. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной

платы, оплату отпусков и выплат при увольнении (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.6 Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом (в соответствии с отраслевым, областным и территориальным трехсторонними соглашениями).

5.7 При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8 Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда не может быть более 40 процентов.

5.9 В соответствии со статьей 136 ТК РФ предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.10 В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

5.11 Согласно статье 142 ТК РФ за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

6. Социальные гарантии и компенсации

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных

гарантий работающих договорились:

6.1 Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1 своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

6.2.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Социального фонда РФ достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

6.2.3. разработать и реализовать программу инвестирования средств в бюджет Социального фонда РФ для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников согласно их заявлениям;

6.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

— при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

— при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

— в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.3. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

6.3.1. выделять работникам единовременное пособие на лечение при уходе в очередной отпуск в размере до 100 % от тарифной ставки, оклада;

6.3.2. оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами.

6.4. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7. Охрана труда и здоровья

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1 Обеспечить право работников на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.1.2 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.3 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

7.1.4 Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

7.1.6 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ДОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

7.1.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзом (ст.212 ТК РФ).

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

7.1.10 Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.1.11 Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.12 Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

7.1.13 Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.14 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.15 В соответствии со ст.185.1. ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.1.16 В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

7.1.17. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8. Обязательства профсоюза

8.1 Профсоюз обязуется:

8.1.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.1.2 Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

8.1.3 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.4 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

8.1.6 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

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

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

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, поп.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюза.

9.4. Работодатель обеспечивает безвозмездное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в течение 20 рабочих дней с даты выплаты заработной платы.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

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

9.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам(ст.99ТКРФ);
- разделение рабочего времени на части(ст.105ТКРФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основания (ст. 100 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков(ст.123ТК РФ);
- применение систем нормирования труда(ст.159ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда(ст.218ТКРФ);
- составление графиков сменности(ст.103ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения1 года со дня его применения (ст.194ТКРФ).

10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или Поступивших на военную службу по контракту.

10.1 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2 Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника).

10.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

10.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочн

ой работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

11.1 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ

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

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

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

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

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

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже 2 раз в год.

12.3. Профсоюзный комитет (представитель трудового коллектива) рассматривает итоги выполнения коллективного договора.

Стороны могут прийти к соглашению о создании совместной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора, что фиксируется в коллективном договоре, где определяется периодичность заседаний комиссии и ее полномочия.

12.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

**Соглашение по охране труда администрации МБДОУ детский сад
№12 «Сказка» и представителя трудового коллектива на 2025 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стои мость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприяти й	Ответственные за выполнения мероприятий (Ф. И. О., занимаемая должность)	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобожденны х с тяжелых физических работ	
					всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь поступившими работниками с регистрацией в журнале		Срок: при приеме на работу.	Заведующий Набокина Т.И.				
2.	Проведение инструктажа на Рабочем месте с персоналом		Срок: при Приёме на работу, в дальнейшем ежеквартально	Заведующий Набокина Т.И.				
3.	Организация ежегодной проверки состояния защитного заземления.	5,9	Срок: 1раз в год	Заведующий хозяйством Волокиткина Д.Е.				
4.	Проверка состояния изоляции электрических Сетей согласно правилам ТБ		Срок: 1раз в год	Заведующий хозяйством Волокиткина Д.Е.				
5.	Обеспечение работников учреждения спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты.		Срок: по мере износа	Заведующий хозяйством Волокиткина Д.Е.	Согласн о списочн ого состав а			
6.	Прохождение медицинского осмотра работниками.		Срок: 1раз в год	Заведующий Набокина Т.И.	Согласн о списочн ого состав а			
7.	Проведение испытания спортивного оборудования и инвентаря		Срок: на 01.09	комиссия, утвержденная приказом МБДОУ				
8.	Своевременный осмотр и ремонт здания /потолки, полы, лестницы, электроарматура, вентиляционные установки, санитарно – гигиенические установки/		Срок: 1раз в год	Заведующий Набокина Т.И. Заведующий хозяйством Волокиткина Д.Е.				
9.	Поверка огнетушителей		Срок: 1раз в год	Заведующий хозяйством Волокиткина Д.Е.				

10.	Испытание передвижных деревянных лестниц /стремянки/		срок: 1 раз в год	Заведующий хозяйством Волоkitкина Д.Е.				
11.	Прохождение обучения и проверки знаний по охране труда педагогических работников		Срок: руководитель и 1р. в 3 года; сотрудники 1р в год	Заведующий Набокина Т.И.				
12.	Организация Профилактической работы по предупреждению травматизма и заболеваемости воспитанников, работников детского сада		Срок: постоянно	Заведующий Набокина Т.И.				
13.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств		Срок: 1 раз в квартал	Заведующий хозяйством Волоkitкина Д.Е.				
14.	Составление акта проверки выполнения соглашения по охране труда.		Срок: 2 раза в год	Заведующий Набокина Т.И. Председатель профсоюзного комитета Шевченко О.А.				

Заведующий _____

Т.И.Набокина

Председатель профсоюзного комитета _____ Шевченко О.А.

Перечень должностей (профессий), получающих спецодежду и другие средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование должности(профессии)	Наименование спецодежды и других средств индивидуальной защиты	Ед. изм.	Кол-во в год
1.	Помощник воспитателя	Халат х/б Перчатки резиновые	шт. пар	6 1
2.	Воспитатель группы	Халат х/б	шт.	2
3.	Повар	Халат х/б Перчатки резиновые	шт. пар	7 1
4.	Кухонный рабочий	Халат х/б Перчатки резиновые	шт. пар	2 1
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат х/б Перчатки резиновые	шт. пар	4 4
6.	Машинист стирки и ремонта спецодежды	Халат х/б Перчатки резиновые	шт. пар	4 4
7.	Оператор газовых котельных	костюм х/б перчатки х/б перчатки резиновые	шт. пар пар	1 6 4
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	костюм х/б перчатки х/б перчатки резиновые	шт. пар пар	1 6 4

Заведующий _____

Т.И. Набокина

Председатель профсоюзного комитета _____ Шевченко О.А.

АКТ проверки выполнения
соглашения по охране труда

«01»декабря 2025 г.

Мы, председатель профкома Шевченко О.А., заведующий Набокина Т.И., проверили выполнение соглашения по оздоровлению условий труда в 2025 году.

Выполнены следующие мероприятия:

1. Проводился вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь поступившими работниками с регистрацией в журнале.
2. Проводился инструктаж на рабочем месте с персоналом.
3. Проведена проверка состояния защитного заземления.
4. Проведена проверка состояния изоляции электрических сетей согласно правилам ТБ.
5. Приобретена спецодежда для работников.
6. Работниками пройден периодический медицинский осмотр.
7. Проведено испытание спортивного оборудования и инвентаря.
8. Проведён своевременный ремонт помещений.
9. Произведена поверка огнетушителей.
10. Проводилась профилактическая работа по предупреждению травматизма и заболеваемости среди воспитанников, работников детского сада.
11. Приобретены смывающие и обезвреживающие средства.

Оценка качества выполненной работы и эффект проведенного мероприятия - удовлетворительная.

Заведующий _____

Т.И.Набокина

Председатель профкома _____

Шевченко О.А.