

От «Работников»  
председатель ПК  
МБДОУ ДС № 4 «Звездочка»  
с. Мессажай  
 Агаджанян Д.Т.  
«03» 12 2021г.

От «Работодателя»  
заведующий  
МБДОУ ДС № 4 «Звездочка»  
с. Мессажай  
 Никитина О.А.  
«03» 12 2021г.

Подписан: Никитина Оксана  
Александровна  
DN: C=RU, OU=Заведующий,  
O="МБДОУ ДС №4 "Звездочка", CN=Никитина  
Оксана Александровна,  
E=okasana.nikitina1980@mail.ru  
Описание: Я являюсь  
автором этого документа  
Местоположение: место  
подписания  
Дата: 2022.02.16  
07:49:40+0300  
Form: PDF-Reader; Версия:  
11.1.0

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 4 «Звездочка» с. Мессажай  
муниципального образования Туапсинский район

на период с «26» 11 2021г.  
до «25» 11 2024г.

Коллективный договор принят  
на общем собрании  
работников организации

Протокол от «23» ноября № 2

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения Туапсинского района»  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения  
Дата 03.12.2021 № 100  
главный специалист С. А. Романюк  
именная должность, подпись, Ф., И., О.

## 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 4 «Звездочка» с.Мессажай муниципального образования Туапсинский район.

1.2 Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве", с учетом Краснодарского краевого трехстороннего соглашения, территориального трехстороннего соглашения между администрацией МО Туапсинский район, Туапсинским территориальным координационным советом профессиональных союзов и союзом работодателей «Территориальное объединение работодателей МО Туапсинский район» на 2020-2022 годы.

Перечень локальных нормативных актов :  
1. Правила внутреннего трудового распорядка.  
2. Соглашение по охране труда.

1.3 Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4 Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5 Сторонами коллективного договора являются:

"Работодатель" в лице заведующего Никитиной Оксаны Александровны

"Работники" в лице Представительного органа (представителя) работников Председателя первичной профсоюзной организации Агаджанян Джульетты Тиграновны. именуемого далее Профком

1.6 Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

1.7 Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать согласованных решений.

1.8 Работодатель обязуется учитывать мнение Профкома (*иного представительного органа работников*) при принятии локальных нормативных актов в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

**1.9** В период действия коллективного договора в случае его выполнения Профком (иной представительный орган работников) не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов.

**1.10** Коллективный договор вступает в силу с \_\_\_\_\_ (даты подписания сторонами или с другой даты определенной сторонами) и действует до « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. (указать срок не более 3-х лет).

## **2. Трудовой договор**

**2.1** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

**2.2** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для изменения приказа о приеме на работу.

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

**2.4** В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а так же объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, объем педагогической работы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст.57 ТК РФ.

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

**Стороны пришли к соглашению в том что:**

**3.1** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

**3.3 Работодатель обязуется:**

**3.3.1** Проводить мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет)

3.3.2 Направлять педагогических работников на дополнительное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3.3 В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.5 Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы других категорий, проводить на них специальную оценку условий труда и соблюдать условия труда по результатам проведенной специальной оценки (для организаций, среднесписочной численностью свыше 35 чел.)

#### 4. Высвобождение работников и содействие в их трудоустройстве

##### 4. Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Уведомить работников о предстоящем высвобождении не позднее чем за два месяца до высвобождения. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2. ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

\* Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанному в ст.179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- имеющим детей в возрасте до 18 лет;

- обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- имеющим стаж работы в организациях отрасли образования не менее 10 лет; имеющим стаж работы в организации свыше 20 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

### **5. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

**5.1** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**5.2** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**5.3** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**5.4** Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии со ст. 92-94 Трудового кодекса РФ, а также 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 I ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.5** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу (распоряжению) руководителя в соответствии со ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (п.6.3 территориального отраслевого соглашения). Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть

представлен другой день отдыха.

**5.6** Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в соответствии со статьей 99 ТК РФ с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для различных категории работников.

**5.7** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**5.8** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом согласования с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**5.8.1** Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- учитель-логопед - 14 календарных дней;
- воспитатель в логопедической группе — 14 календарных дней. Дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска, продолжительность которого не менее 42 календарных дней.

Для педагогических работников и административных педагогических работников (заведующий) - 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами. Разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ.

**5.9** Работодатель обязуется:

**5.9.1** Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам.

**5.9.2** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а так же в случаях, не предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

- для сопровождения детей школьного возраста в школу-1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 2 календарных дней;
- в случае смерти близких - до 3 календарных дней.

**5.9.3** Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

**5.10** Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

**5.11** Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. и не более 2-х час. (ст. 108).

## **6. Оплата и нормирование труда**

**6.1** Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников.

**6.2** Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом.

**6.3** Работодатель обязуется индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

**6.4** Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 08 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора с Сбербанком (зарплатный проект). Работник вправе 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 рабочих дней до дня выплаты заработной платы. В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

**6.5** При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**6.6** Работодатель в письменной форме извещает каждого работника

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации и за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7 При установлении заработной платы работников, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования на выплаты стимулирующего характера направлять не менее 25 % от фонда оплаты труда.

6.8 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.9 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику 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 зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течение 14 рабочих дней после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.10 Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы п.8ч.1 ст. 77 ТК РФ )°

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)

- восстановление на работе работника ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст. 83 ТК РФ)

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).



В случае прекращения трудового договора по основанию предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

**6.11** При прекращении трудового договора выплата окончательного расчета и всех других неоспариваемых сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

## 7. Гарантии и компенсации

**7** Стороны договорились, что работодатель:

**7.1** Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 115 рублей.

**7.2** Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

**7.3** За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

**7.4** Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников' имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинским заключением. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

**7.5** Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время ( ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181 -ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»),

**7.6** Работникам выплачивается материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда.

## 8. Охрана труда и здоровья

8.1 Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе: разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

- организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ);
- ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).
- назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.217 ТК РФ);
- обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);
- обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке ,в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;
- оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда;
- обеспечивает каждое структурное подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.212 ТК РФ).

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст.218 ТК РФ).

8.2 Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации. При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение

внеплановой специальной оценки условий труда.

**8.3** Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору. На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

**8.4** Работодатель обязуется:

**8.4.1** Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

**8.4.2** Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), уход, хранение, химчистку, стирку, а также ремонт и замену СИЗ; информирование работников о полагающихся СИЗ;

**8.4.3** Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

**8.4.4** Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Направлять на прохождение диспансеризации работников.

**8.4.5** В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

**8.5** Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих.

**8.6** Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

## 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1 Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.2 Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

9.3 Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.4 Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.5 Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.6 Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, в том числе структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем Профсоюзного комитета и его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

## 10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1 В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор

могут вноситься изменения и дополнения.

**10.2**Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст.44 ТК РФ).

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

**10.4**Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

**10.5**Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

**10.6**Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

**10.7**Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

**11.1**Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

**11.2**Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

**11.3**Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

**11.4**К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной

ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

## **12 .Заключительные положения.**

**12.1**Текст правил внутреннего трудового распорядка публикуется на официальном сайте МБДОУ ДС № 4 «Звездочка» с. Мессажай

**12.2**Изменения и дополнения в правила внутреннего распорядка вносятся Работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных и нормативных актов.