

# Коллективный договор

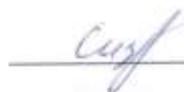
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №17 «ЕЛОЧКА»

(МБДОУ д/с № 17 «Елочка»)  
на 2019 –2023 годы

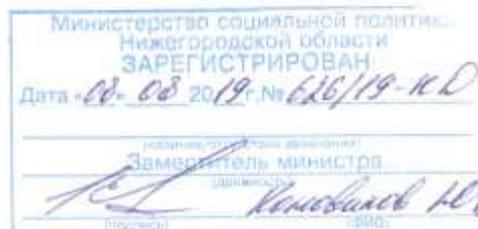
От работодателя:  
Заведующий  
МБДОУ д/с № 17 «Елочка»

  
/Е.Ю.Есина/

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 17 «Елочка»

  
/ К.М. Сизова/

Принято собранием трудового коллектива  
Дата подписания «05» августа 2019г.  
Протокол № 2



## **1. Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад № 17 «Елочка».

1.2 . Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами РФ «Об образовании», «О профессиональных союзах их правах и гарантии деятельности» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада 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, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Сизовой Кристины Михайловны; работодатель в лице его представителя – заведующего Есиной Елены Юрьевны.

1.4 Стороны договорились, что председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 17 «Елочка» выступает в качестве полномочного представителя коллектива детского сада при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению социально-экономических проблем (оплаты труда, найма, увольнения и др.), по вопросам изменения статуса учреждения.

1.5 Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии и не ограничивает прав трудового коллектива.

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

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.9. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости, установленной Трудовым Кодексом РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другое письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и

настоящим коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются в виде приложений, доводятся Сторонами до сведения работников и работодателя.

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

В случае реорганизации сторон права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам, и сохраняется до окончания срока его действия.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

## **2. Обязательства представителей сторон Коллективного договора**

Стороны договорились, что работодатель:

2.1 Предоставляет первичной организации профсоюза МБДОУ д/с № 17 «Елочка», по ее запросам, информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2 Предоставляет возможность представителям первичной организации профсоюза принимать участие в работе комиссий, в совещаниях и других мероприятиях;

2.3 Обеспечивает учет мнения первичной профсоюзной организации при разработке и принятии локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников - прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

2.4. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком.

-учёт мнения профкома

-консультации с работниками по вопросам принятия локальных актов

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию:

-участие в разработке и принятии коллективного договора:

-согласование с профкомом.

2.5. Первичная профсоюзная организация МБДОУ д/с № 17 «Елочка»:

2.5.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций;

2.5.2. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.5.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

2.5.4. Содействует предотвращению в МБДОУ д/с № 17 «Елочка» коллективных трудовых споров

при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;

2.5.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

2.5.6. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

### **3.Трудовые отношения**

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ д/с № 17 «Елочка» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным, настоящим коллективным договором.

3.2 Трудовой договор с вновь прибывшим работником оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.56 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4.1. Работодатель обеспечивает оформление с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

3.4.2. Размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

3.4.3. Размеры выплат стимулирующего характера в соответствие с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 17 «Елочка»;

3.5. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (ст. 72,74 ТК РФ). В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.5.1. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное

заключение дополнительных соглашений об изменениях условий трудового договора.

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

3.5.3. Работодатель обеспечивает работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

3.6 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

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

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ д/с № 17 «Елочка».

4.2 Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, с учётом перспектив развития ДОУ

4.3 Работодатель обязуется:

-организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

-предоставлять возможность педагогическим работникам, по их желанию, переаттестацию досрочно.

-в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы, даже если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (ст. 187 ТК РФ).

-предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые. (Ст. 173-176 ТК РФ).

-организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. Работодатель в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до

исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняться оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.5. Работодатель предоставляет педагогическим работникам право выбирать формы работы, не допускающие физической и психологической перегрузки детей в соответствии с требованиями СанПиН и ФГОС ДО.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

5.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно выдаваться не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное время для поиска новой работы.

5.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата производить по согласованию с профкомом.

5.4 Стороны договорились, что:

5.4.1 Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют: сотрудники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, члены профсоюза; лица, у которых до пенсии осталось менее 5 лет; проработавшие в детском саду свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.4.3 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.2 Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

6.3. Режим рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4.1. Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в течение всего календарного года. Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 17 «Елочка», утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.4.3. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения.

6.4.4. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.4.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск при наличии финансовых возможностей.

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

6.4.7. Вновь принятым работникам предоставляется очередной отпуск в полном объеме (размере) по истечении 6 месяцев с момента приёма на работу.

6.4.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

6.4.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

6.4.10. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

6.6 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.7. Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях

- При рождении ребёнка в семье - 2 дня;
- В случае бракосочетания самого работника - 3 дня
- В случае бракосочетания детей работника - 2 дня
- В случае смерти детей, родителей, супруга, супруги - 3 дня

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.8. Администрация МБДОУ д/с № 17 «Елочка», разрабатывает график рабочего времени всех категорий работников учреждения с учетом специфики работы и нормы рабочего времени и согласует их с профкомом.

6.9. Гарантируется предоставление педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы неоплачиваемый отпуск продолжительностью до одного года с сохранением места работы.

6.10. Работникам МБДОУ д/с № 17 «Елочка», принятым по совместительству предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (кроме случаев, предусмотренных статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации) и среднего заработка.

## **7. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

7.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, в соответствии с положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 17 «Елочка»,.

7.2 Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 17 «Елочка»,.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются:

1 число следующего за отчетным месяцем – заработная плата за отчетный месяц;

16 число отчетного месяца – заработная плата за первую половину отчетного месяца.

Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации -доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- стимулирующие выплаты за эффективность работы;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБДОУ.

7.4. Изменение доплат производится:

-при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час

работы) за каждый час работы в ночное время согласно Положению об оплате труда.

7.6. Оплата труда работников (повара, помощника повара, машиниста по стирке, помощников воспитателя, завхоза) занятых на работах с вредными и особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставкам, согласно Положению об оплате труда. (Приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579)

7.6.1. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

7.7. Работникам-совместителям оплата производится согласно их тарификации.

7.10. Работодатель гарантирует работникам ДОУ оплату простоев, происшедших не по вине работника, из расчета 2/3 месячного оклада.

7.11. Работодатель может привлекать работников, с их письменного согласия, к выполнению хозяйственных, оформительских и других работ по учреждению не требующих специальных навыков, производя им оплату из расчета месячного оклада

7.12. Работодатель обязуется:

-Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы ст.234 ТК РФ.

-Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

## **8.Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1 Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.2 Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении.

8.3 Организует в учреждении питание сотрудников.

8.4 Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, по согласованию с профкомом.

8.5 Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки отпускных, работник оставляет за собой право не уходить в отпуск до их получения.

8.6. Устанавливает доплаты за вредные и опасные условия труда на основании специальной оценке условий труда в соответствии разделом VI,Главы 20,Статьи 147 ТК РФ 12% от должностного оклада (ставки) работника.

## **9. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

9.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.2 Проводить в учреждении оценку условий труда рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

9.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

9.5 Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

9.6 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку и ремонт спец. одежды за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.7 Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения 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).

9.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт. 9.9 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

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

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

9.12 Создать в детском саду комиссию по охране труда.

9.13 Осуществлять совместно с профкомом контроль за охраной труда, выполнением Соглашения по охране труда.

9.14 Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.15 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

9.16 Профком обязуется:

-организовывать культурные и физкультурно–оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

10.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

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

10.3 Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний заседаний, хранения документации и т.п. (ст.377ТК РФ).

10.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится по согласованию с профкомом

10.5 В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет ежемесячно на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30,377 ТК РФ).

10.6 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законом и настоящим коллективным договором.

10.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия их в качестве делегатов всех профсоюзных мероприятиях.

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

10.9 Члены профкома включаются в состав комиссий детского сада по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);

-привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

-разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

-привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

-очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); -

применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ); -

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

-установления перечня должностей с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

-составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

-создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

-другие вопросы.

## **11. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

11.1 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. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы.

11.2 Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5 Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора (ст.195 ТК РФ).

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

11.7 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.9 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

11.10 Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

11.12 Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников детского сада.

11.13 Информировать заблаговременно о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

11.14 Способствовать созданию нормального микроклимата в учреждении.

11.15 Содействовать эффективной работе образовательного учреждения присущими профсоюзу методами и средствами. Использовать возможности

переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

12.1 Руководитель учреждения направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.

12.4 Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7 Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

12.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.