

Работодатель:  
**Заведующий**  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад №1 ст.  
Милютинская.

\_\_\_\_\_ М.А. Жукова  
«19» марта 2019 г.

*Представитель работников:*

**Председатель профсоюзного комитета**  
**МБДОУ детский сад №1 ст. Милютинская.**

\_\_\_\_\_ С.И. Марченко  
«19 » марта 2019г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного учреждения**  
**детский сад №1 ст. Милютинская.**  
**на 2019-2021 годы.**

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

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
Заместитель министра - начальник  
управления по труду  
\_\_\_\_\_ Г.В.Павлятенко

ст. Милютинская.  
Милютинский район

2019 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 ст. Милютинская.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – 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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 ст. Милютинская.

(далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, именуемые далее «Работниками», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя, далее «Представитель» – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – выборный профсоюзный комитет организации) Марченко Светланы Ивановны.

- работодатель в лице его представителя – заведующего Жуковой Маргариты Анатольевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но выборный профсоюзный комитет организации не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный профсоюзный комитет организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств, в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзного органа (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

Выборный профсоюзный комитет организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации учреждения 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 обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) положение о премировании работников;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через выборный профсоюзный комитет организации:

- учет мнения (по согласованию) выборным профсоюзным комитетом организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;  
беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  
лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  
лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;  
лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;  
лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;  
лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.70 ТК РФ).  
Лиц, успешно завершившим ученичество (ст.207 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации (учреждения), коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.10.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.10.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, место работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

2.10.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях.

### 3.ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 2).

3.2. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями рабочей недели.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.5. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.6 Для воспитателей установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 36 ч в неделю – в группах общеразвивающей направленности,( п. 3 приложения к приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников")

3.7. Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.8. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется - перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

3.9. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.10. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска работникам учреждения предоставляются продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 [Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"](#)).

Основной оплачиваемый отпуск педагогических работников - 42 календарных дня

3.11. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. Случай переноса отпуска на следующий год или замена его компенсацией не допускается, кроме случаев, предусмотренных ст. 126 ТК РФ.

3.12. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

– работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет - 10 дней;

– работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет - 10 дней, сверх установленных законодательством (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации) дополнительных оплаченных выходных дней;

– одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет – 10 дней;

– мужчинам в связи с рождением ребенка в семье - 3 дня;

– родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно медицинскому заключению;

– в связи с юбилеем - 3 дня;

– в связи с бракосочетанием самого работника или его детей - 3 дня;

– в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

– для ликвидации аварии в доме – 3 дня;

– для празднования серебряной (золотой) свадьбы - 3 дня;

– в связи с похоронами близкого родственника - 3 дня;

- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;

– родителям, в связи с проходами детей в армию - 3 дня.

3.13. По решению работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного комитета организации указанные отпуска могут быть полностью или частично оплачены.

3.14. Остальным работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – 14 календарных дней.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы производится по личному заявлению работника (ст. 128 ТК РФ).

3.15. Работодатель предоставляет работникам, имеющих детей получающих начальное общее образование (1-4 классы), краткосрочный отпуск в День Знаний 1 сентября с сохранением среднего заработка, имеющих детей-выпускников школы, краткосрочный отпуск в День Последнего звонка с сохранением среднего заработка.

3.16. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска.

3.17. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

#### 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

4.2. В организации оплата труда производится по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих. Профессиональные квалификационные группы устанавливаются в соответствии с критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, согласно Положения об оплате труда (Приложение № 1).

4.3. Система оплаты труда включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- выплаты компенсационного, стимулирующего характера.

4.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за

соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

4.5. Выплата заработной платы производится своевременно и в полном объеме в соответствии с квалификацией работника, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, согласно правилам внутреннего трудового распорядка. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне этих дней (ст.136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

За январь: первая часть заработной платы работника производится 27-го числа текущего месяца, 6-го числа месяца следующего за расчетным производится полный расчет с работником.

С февраля по ноябрь: первая часть заработной платы производится 25-го числа каждого месяца в сумме не менее 40% заработной платы; 10-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

За декабрь: первая часть заработной платы работника производится 15-го числа текущего месяца, 30 –го числа месяца производится полный расчет с работником.

4.6. В случаях, если бухгалтерия организации не провела своевременную выплату отпускных, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

4.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев или за последние 3 календарных месяца по личному заявлению работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.8. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

4.9. Производить оплату за сверхурочную работу воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

## 5. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, изменению режима работы предприятия.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Уведомлять выборный профсоюзный комитет организации 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.

Стороны договорились считать массовым высвобождением 3 и более работников.

5.2.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом предварительного согласия выборного профсоюзного комитета выборного органа организации (ст.82 ТК РФ).

5.3. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с ГКУ РО «Центр занятости населения Милютинского района» по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

5.4. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным настоящим законодательством.

5.5. Стороны договорились о том, что:

5.5.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

5.5.2. При расширении сети организации обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

5.5.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

5.6. Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;
- если в семье один из супругов имеет статус безработного.

5.7. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в организации, в т.ч. и повышение тарифов (окладов).

## 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Обеспечить условия и охрану труда женщин и в том числе:

- ограничить применение их труда в ночное время (ст. 259 ТК РФ).

6.3. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель обеспечивает гарантии работников:

- при направлении в служебные командировки (ст. 166-168 ТК РФ);
- при совмещении работником обучения с работой (ст. 173-177 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (ст. 178-181 ТК РФ);
- при временной нетрудоспособности, несчастном случае на производстве (ст. 183-184 ТК РФ);
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);
- в случае сдачи крови (ст. 186 ТК РФ);
- при направлении работника для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).

7.2. Производить выплату ежемесячного пособия на ребёнка до 3-х лет в размере, определенном законодательством РФ.

## 8. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

8.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

8.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются комиссией по трудовым спорам, состав которой утверждается приказом директора организации. (ст.ст. 383, 384 ТК РФ).

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ,

производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного профсоюзного комитета организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить выборному профсоюзному комитету организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 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).

9.9. Работодатель предоставляет выборному профсоюзному комитету организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены выборного профсоюзного комитета организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК 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. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный профсоюзный комитет организация обязуется:

10.1. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров.

10.2. Выражать и отстаивать мнение работников в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

10.3. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

10.5. 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.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.11. Участвует в проведении специальной оценки условий труда организации.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

## 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и выборный профсоюзный комитет выборной организации).

11.3. Один раз в год стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

11.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным

договором подвергаются штрафом в размере и в порядке, которые установлены Федеральным Законом (ст. 55 ТК РФ).

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК РФ).

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

#### Приложения к коллективному договору:

1. Положение об оплате труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Соглашение по охране труда.