

Утверждено на собрании  
трудоого коллектива муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида второй  
категории № 117

« 18 » 02 2013 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА ВТОРОЙ  
КАТЕГОРИИ КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 117  
ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ

на 2013-2016 годы

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 117

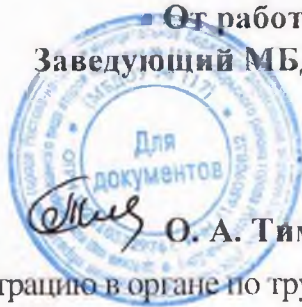


Скляренко А.С.



От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 117



О. А. Тимченко

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду администрации Октябрьского района города Ростова-на-Дону

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 г.

Специалист по труду

  
(подпись)

  
(ФИО)

Администрация  
Октябрьского района  
г. Ростова-на-Дону  
ГЛ. СПЕЦИАЛИСТ ПО ТРУДУ  
Пер. № 166/1 от 21.02.2013

## Содержание

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии профсоюзной деятельности.
10. Обязательства профкома.
11. Контроль за выполнением коллективного договора.

### Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников
3. Положение о выплатах компенсационного характера
4. Положение о порядке тарификации
5. Положение о выплатах стимулирующего характера
6. Положение о премировании и материальной помощи
5. Соглашение по охране труда работников.

## 1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида второй категории № 117 Октябрьского района города Ростова-на-Дону.
- 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 образовательного учреждения (далее учреждение - МБДОУ № 117) 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 работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее профком); работодатель в лице его представителя - заведующего Тимченко О.А.
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение 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 3 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 в праве 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 в праве 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 (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (В коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением, учет мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о порядке установления надбавок и доплат работникам;
- 3) положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера;
- 4) соглашение по охране труда;

1.17 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

## 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 также отраслевым тарифным, территориальным соглашениями, 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 издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на определенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в тех случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего дня, льготы и компенсации и др. Условия трудового

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

2.5 Объем педагогической работы педагогическими работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6 Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами независящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 160, 161 ТК РФ) при этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.7 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной переподготовки повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДООУ.



3.3 Работодатель обязуется:

- 3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).
- 3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.
- 3.3.3 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождающихся работников для устройства на новых рабочих местах.
- 3.3.4 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- 3.3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в первые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.  
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- 3.3.6 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссией.

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

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 сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.  
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

- 4.3 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) проводить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.4 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты раннее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5 При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.
- 4.6 Стороны договорились, что:
- 4.6.1 Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации ДОУ; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.6.2 Высвобожденным работникам предоставляются гарантии компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.6.3 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранения очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работника учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.
- 4.6.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1 Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемые работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2 Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается



следующие нормы продолжительности рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (ст.333 ТК РФ):

40 часов – заведующая ДОУ, 18 часов- старший воспитатель;

36 часов – воспитатели;

18 часов – педагог-психолог;

18 часов – инструктор по физической культуре;

18 часов – музыкальный руководитель;

20 часов – учитель-логопед.

5.3 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4 Педагогическим работникам по возможности предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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

5.6 В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей до 3 лет.

5.7 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника из дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ,

5.10 Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:



- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 5 дней;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 дней;
- родителям, женам, мужьям, военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней (и другие случаи)
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,

Положение об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.10.2. Дополнительные выходные дни предоставляются сотрудникам,

осуществляющим уход за детьми - инвалидами ст.262 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006г.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

## **VI .Оплата и нормирование труда.**

6.Стороны исходят из того, что:

6.1.Заработная плата (оплата труда работника)-вознаграждение за труд осуществляется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные выплаты(доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты ст. 129 ТК РФ, положения об оплате труда, разработанного на основании постановления Мэра города Ростова-на-Дону № 1170 от 31.10.2008г. « Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Ростова-на-Дону» (ред. От 01.11.2012г.

6.2.Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда ст. 132.

6.3.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системы оплаты труда ст. 135.

6.4.Порядок установления должностных окладов работникам:

6.4.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от стажа педагогической работы, уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4.2.Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании диплома, аттестата и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это оговорено).



6.5. Изменение размеров должностных окладов производится при:

6.5.1. Увеличение стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада.

6.5.2. Получение образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа.

6.5.3. Присвоение квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.5.4. При награждении почетным отраслевым знаком - со дня награждения.

6.5.5. При присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.5.6. При присвоении ученых степеней кандидата наук, доктора наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Федерального органа управления образования о выдаче диплома.

6.6. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 число каждого месяца.

6.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня внесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

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

6.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретных группах, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группах компенсируется воспитателю установлением доплаты.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного решения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ.

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой



процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 (не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны договорились:

7.1. Выплачивать педагогическим работникам, в то числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

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

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить права работника учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственность должностных лиц.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

8.5 Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

- 8.6 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.7 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.10 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.11 Обеспечивать работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.12 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.13 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.14 Осуществлять совместно с профкомом контроль за сохранение условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.15 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членов комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда учреждения.
- В случае выявления или нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16 Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) из среднего заработка.
- 8.17 Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.18 Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. 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 с профсоюзной деятельностью.



- 9.2 Профком осуществляет 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) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п. «б», п.3, п.5 ст.81 ТК РФ (и др. дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.5 Работодатель предоставляет профкому возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, помещение для проведения собраний, заседаний, проведение оздоровительной и культурно-массовой работы (ст.377 ТК РФ).
- 9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы сотрудников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений) в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7 Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 25% (ст.377 ТК РФ).
- 9.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещание и других мероприятиях.
- 9.9 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.  
Председатель, его заместитель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, под пунктом «б» пункт 3 и п.5 ст.81 ТК РФ, а так же с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 9.10 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.11 Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и др.
- 9.12 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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 праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графика 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.

## **Х. Обязательства профкома**

1С. Профком обязуется:

10.1 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 на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4 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.

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

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

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

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



0.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с искомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников реждения и обеспечению их новогодними подарками.

0.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в наторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному йона, города.

0.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным рчислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

0.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления ботникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждений по тарификации, аттестации едагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации едагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе ерсонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

онтролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы остоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

0.16 Оказывать материальную помощь членам профсоюза по мере поступления аявления от члена профсоюза.

0. 17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурную работу в учреждении.

## **XI. 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 Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3 Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (два раза в год).

11.4 Рассматриваются в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6 В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

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