



## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Общие положения.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Рабочее время и время отдыха.....</b>	<b>6</b>
<b>5. Охрана труда.....</b>	<b>9</b>
<b>6. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....</b>	<b>11</b>
<b>7. Обязательства профкома.....</b>	<b>12</b>
<b>8. Заключительные положения.....</b>	<b>13</b>

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад п. Кассельский» Нагайбакского муниципального района Челябинской области (далее - ДОУ).

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 ДОУ 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, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя

Бидянова Зоя Федоровна

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей первичной профсоюзной организации ДОУ Барышниковой Надежды Ильиничны

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить его на проведение коллективных переговоров для заключения коллективного договора. Данное право реализуется посредством организации общего собрания (конференции) работников, в этом случае работники могут поручить профсоюзной организации представлять их интересы.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10-ти дней после его подписания. Профком 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 изменении наименования организации, типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации действие коллективного договора сохраняется.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации, после его окончания он утрачивает силу.

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. Изменения и дополнения в действующий коллективный договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, для его заключения, путем коллективных переговоров, и только по взаимному согласию сторон.

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.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка Приложение № 1;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- Перечень средств индивидуальной защиты, подлежащих выдаче работникам организации, согласно действующих норм;
- Соглашение по улучшению условий и охраны труда для работников;
- Форма расчетного листа заработной платы;
- Список профессий и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам;
- Положение о комиссии по трудовым спорам;
- План противопожарных мероприятий.

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

- Учет мнения профсоюза;
- 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.

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

## **2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

### **2.1. В области оплаты труда стороны договорились:**

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ДООУ.

2.1.2. Виды надбавок и доплат к окладам (должностным окладам) работников учреждения, их размеры, порядок и условия применения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.1.3. Данные положения оформляются локальными нормативными актами учреждения при обязательном рассмотрении на общем собрании работников учреждения и с учётом мнения профсоюзного органа учреждения.

2.1.4. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются 17 число текущего месяца и 6 число следующего месяца.

2.1.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и др. нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым законодательством. В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты

задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.1.6. 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 не ниже  $1/300$  ставки рефинансирования ЦБ РФ.

2.1.7. Ежемесячно извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате за отработанный период. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюза. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

2.1.8. Месячная начисленная заработная плата работника, включая размер оклада (должностного оклада), компенсационные, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и стимулирующие выплаты, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

2.1.9. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 ТК).

2.1.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.11. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.12. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда.

## **2.2. В области нормирования труда стороны договорились:**

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

## **2.3. Гарантии и компенсации.**

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.3. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя:

а) ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на приобретение жилья;

б) продумывает возможные пути и по возможности предоставляет помещение для организации отдыха работников ДОУ;

в) устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирование труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения профсоюза.

2.3.4. Оказывать из средств экономии материальную помощь сотрудникам, проработавшим до 2-х лет – 1000 рублей, от 2-х до 3-х лет – 2000 рублей, от 3-х лет и более – 3000 рублей.

### **3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а также социально-экономическое обоснование.

3.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

3.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, на основании ходатайства профсоюзного комитета имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.8. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности штата производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.8. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников -членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

#### **4. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Работодатель обеспечивает контроль учета времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Для всех работников ДОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели - 36 часов в неделю, с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.4. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели: Для педагогических работников продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

4.5. Для отдельных категорий работников работодатель может устанавливать сменную работу, суммированный учет рабочего времени в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. При неявке на работу по болезни работник обязан, сразу известить об этом Работодателя, а также предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.7. Сотрудникам, занятым работой за дисплеями ЭВМ устанавливаются регламентированные перерывы согласно картам аттестации рабочих мест: 10-15 минут через каждые 60 минут работы.

4.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ДОО. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями.

4.9. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

4.10. В ДОО установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.11. Не рабочими праздничными днями являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День Защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 4 ноября – День народного единства.

4.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем пункта

4.13. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном ТК РФ (ст. 112 ТК РФ).

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

4.15. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а так же работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) 14 детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

4.16. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.17. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.19. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (114 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ДОУ.

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв и отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а



также при возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.21. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

4.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

#### **4.24. Работодатель обязуется:**

4.24.1. На основании письменного заявления работника работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128, 263, 286 ТК РФ):

Отпуск без сохранения заработной платы сверх установленного законодательством РФ:

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов сына в армию – до 3 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.24.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ) 5.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.25. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

## **5. Охрана труда**

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

5.1.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

5.1.3. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказания первой медицинской помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

5.1.8. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно ст. 221 ТК РФ.

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

5.1.10. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

5.1.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

5.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его 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.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

5.4. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **6. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

### **Стороны договорились о том, что:**

6.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

6.2. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

6.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б), пункту 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ, производится с учетом предварительного согласия профсоюза.

6.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу 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). Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст.ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6.6. Работодатель предоставляет председателю профсоюза 3 дополнительных дня к ежегодному отпуску (ст. 377 ТК РФ).

6.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов профсоюза 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 мероприятий.

6.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпункта б) пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374, 376 ТК РФ).

6.9 Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

6.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6.11. Работодатель по согласованию с профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113ТКРФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 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 ТКРФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы на вредные или опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТКРФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня применения (ст.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 ТКРФ).

## **7. Обязательства профкома**

### **Профком обязуется:**

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

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

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

7.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления 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).

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

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

7.7. Участвовать в работе комиссий по социальному страхованию, совместно с первичной профсоюзной организацией заниматься летним оздоровлением детей сотрудников учреждения.

7.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.

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

7.10. Участвовать в работе комиссии ДООУ по тарификации, аттестации педагогических работников, рабочих мест, охране труда и др.

7.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДООУ.

7.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях потери (смерти) близких, пожарах, тяжелой болезни.

7.13. Осуществлять культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительные мероприятия в ДООУ.

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

7.15. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Работодатель рассматривает в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.4. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.8. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.11. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.12. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
МДОУ «ДЕТСКИЙ САД П. КАССЕЛЬСКИЙ»  
от 21.04.2017 года  
присутствовало: 11 чел.

Повестка дня :

1. О принятии Коллективного договора в новой редакции

Выступила заведующий МДОУ «Детский сад п. Кассельский «З.Ф.Бидянова. Ознакомила с текстом Коллективного договора.

Решили принять Коллективный договор в новой редакции

За-11

Против-0

Воздержались -0

Решение :

1. принять коллективный договор в новой редакции

Председатель собрания  
Секретарь

З.Ф.Бидянова  
Л.С.Тихонова



Работодатель: Заведующий МДОУ  
«Детский сад п. Кассельский»  
З.Ф.Бидянова  
«21» *апрель* 2017г.

Работники: Председатель первичной  
профсоюзной организации МДОУ  
«Детский сад п. Кассельский»  
*Н.И. Барышникова*  
«21» *апрель* 2017г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Кассельский» Нагайбакского муниципального района Челябинской области на 2017-2020 годы  
(новая редакция)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

*Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду*

Регистрационный № 65-н от «27» 04 2017 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

*Начальник органа по труду: *А.В. Кузнецова**  
М.П.



Пронумеровано, пронумеровано

*З. Ф. Бидянова*

ЛИСТОВ

Заведующий **З. Ф. Бидянова**

