

Принят на Общем  
собрании учреждения 10.09.2013 г

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между администрацией и трудовым коллек-  
тивом муниципального бюджетного дошко-  
льного образовательного учреждения «Дет-  
ский сад «Ручеёк» с.Репьёвка  
Волоконовского района  
Белгородской области»  
по защите социально-экономических интере-  
сов работников учреждения**

с. Репьёвка

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Детский сад «Ручеек» с Репьевка Волоконовского района Белгородской области».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии действующими нормами, содержащимися в 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 дошкольного образовательного учреждения 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:

- работодатель в лице заведующей МБДОУ Бондарь Елены Леонтьевны, и работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя первичной профсоюзной организации Егоровой О.А.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников МБДОУ.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания представителя профкома.

- 1.6. Настоящий перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель обязан согласовывать с профкомом:

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2. Коллективный договор;
- 3. Тарификация педагогических работников;
- 4. Расписание занятий;
- 5. График отпусков;
- 6. Соглашение по охране труда;
- 7. Приказы на введение изменения и пересмотр оплаты труда;
- 8. Положение о распределении стимулирующей части работников учреждения;
- 9. Приказы на поощрение работников учреждения;
- 10. Приказы на увольнение работников;
- 11. Приказы на сверхурочные работы;
- 12. Приказы на работу в выходные дни;
- 13. Приказы и распоряжения о наложении дисциплинарного взыскания, перевод работников на другую работу, выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы;
- 14. Приказы на увольнение по любым статьям по инициативе администрации работников выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы;
- 15. Планирование мероприятий и смет по охране труда;
- 16. Приказ на установление начала и окончания учебных смен, перерывов, на установление продолжительности работы работников в дневное и ночное время при пятидневной и шестидневной рабочей неделе и предпраздничные дни;
- 17. Приказы на установку пятидневной или шестидневной недели;
- 18. Приказ о времени начала и окончания перерыва для отдыха и питания работников учреждения;
- 19. Перечень работ, где по условиям производства перерывы для отдыха и приема пищи установить нельзя с определением порядка и места приема пищи;

- 20. Инструкции по охране труда;
- 21. Расследования несчастных случаев на производстве;
- 22. Приказы не перенос отпусков по производственной необходимости;
- 23. Приказы по привлечению педагогических работников по работе сверх установленной продолжительности установленного времени;
- 24. Приказы на изменение учебной нагрузки педагогов;
- 25. Приказы на привлечение педагогов к выполнению несвойственных работ.

-

-

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнения принятых на себя обязательств.

1.9 Работодатель и профсоюзный комитет МБДОУ доводят текст настоящего договора до сотрудников в течение 10 дней со дня его подписания.

2.0. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником заключается 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 (контракт) с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим продолжительности рабочего времени, льготы компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме ст.57 ТК РФ

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

2.6. В случае изменения условий труда (размер оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмены неполного рабочего времени, совмещении про-

фессий, изменение разрядов и наименование должностей) администрация обязана поставить в известность работника не позднее чем за 2 месяца ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами ст. 77 ТК РФ.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника**

3. Стороны пришли к соглашению в том что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовке и переподготовке кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовке, переподготовке и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. повышать квалификацию не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающие обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. в случае направления работника на повышение 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, направляемых в служебные командировки ст.187 ТК РФ.

3.3.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня в порядке, предусмотренного ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовке, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органа управления образования).

3.3.5. организовывать проведение аттестаций педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по его результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

## IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников дошкольного бюджетного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ в целях улучшения качества образовательных услуг в дошкольных образовательных учреждениях муниципального района «Волоконовский район» Белгородской области реализующих основную общую образовательную программу дошкольного образования и доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до 17 901 рубль.

**Новая система оплаты труда работников ДОУ устанавливается:**

**Постановлением** главы администрации Волоконовского района Белгородской области от 28.08.2008 №750-А «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений» реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, а также коллективным договором, территориальным и областным соглашениями, локальными нормативными актами ДОУ.

4.2 Формирование фонда оплаты труда ДОУ осуществляется в пределах объема средств, утвержденных на текущий финансовый год по ДОУ, и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = ФОТ_{вп} + ФОТ_{зс} + ФОТ_{пр}$ , где

ФОТ<sub>вп</sub> - фонда оплаты труда воспитателей и помощников воспитателей;

ФОТ<sub>зс</sub> – фонд оплаты труда заведующих и старших воспитателей;

ФОТ<sub>пр</sub> – фонд оплаты труда прочих работников ДОУ.

4.3. ФОТ ДОУ распределяется на фонд оплаты воспитателей, помощников воспитателей, заведующего, старших воспитателей, музыкальных руководителей и прочих работников ДОУ. ФОТ прочих работников учреждения включает в себя: заработную плату педагогов, не вошедших в НСОТ, административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала. Оплата труда прочих работников учреждения производится на основе ныне действующей системы оплаты труда.

4.4 Оплата труда воспитателей рассчитывается исходя из базового оклада, соответствующего 5000 рублей с применением следующих стимулирующих и компенсационных выплат:

За квалификационную категорию;

- 1,3 для воспитателей, имеющих 1 квалификационную категорию;

- 1,4 для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

За работу в сельской местности – 1,25;

За повышение списочного состава предельной наполняемости групп более чем на пять детей – 1,2;

За стаж работы в данном учреждении –

- молодым специалистам имеющим стаж работы

- от 0 до 5 лет – 1,15

- от 5 до 10 – 1,2

- свыше 10 лет – 1,25;

За результаты работы по повышению посещаемости, снижению заболеваемости воспитанников ДОУ, устанавливается ежеквартально, по итогам истекшего квартала при условии посещаемости:

80-90% (от указанной в п.1.3 методики расчета труда воспитателей, далее

методики) 1.1;

91% и выше (от указанной в п.1.3. методики предельной наполняемости) 1.25;

- за участие в экспериментальной деятельности руководство районными или кустовыми методическими объединениями – 1.15;

- за наличие ученой степени – 1.25;

- за наличие званий – 1.15;

- за победу в областных конкурсах «Воспитатель года», «Детский сад года» - 1.2;

- за работу в ночное время – 35% (за каждый час работы в ночное время).

4.5. Оплата труда помощника воспитателя рассчитывается исходя из базового оклада, соответствующего минимальному размеру оплаты труда с применением стимулирующих и компенсационных выплат:

За осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий – 1.5;

За повышение списочного состава предельной наполняемости групп более чем на 5 детей 1.2;

За стаж работы в данном учреждении (образовательных учреждений района, города);

За результаты по повышению посещаемости и снижению заболеваемости воспитанников ДООУ. Устанавливается ежеквартально по итогам истекшего квартала при условии посещаемости:

80-90% (от указанной п.1.3. методики предельной наполняемости) 1.2;

91% и выше (от указанной в п.1.3. методики предельной наполняемости) – 1.25;

За стаж работы в данном учреждении (образовательных учреждениях, районах, городе);

От 0 до 5 лет – 1.15;

От 5 до 10 лет – 1.2;

Свыше 10 лет – 1.25;

За работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда – 1.12.

4.6. Оплата труда заведующего ДООУ рассчитывается, исходя из базового оклада, соответствующего фактически сложившемуся на одну ставку средней заработной платы воспитателей данного учреждения по состоянию на 1 сентября 2008 года с применением повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

4.7. Работникам обслуживающего персонала при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей.

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

### **5. Работодатель обязуется:**

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности 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 числен-

ности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. 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 предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились что:

5.4.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два 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 в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

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

## **У1. Рабочее время и время отдыха**

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

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), годовым графиком и графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю

6.3. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.5 Стороны согласили со следующими положениями:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка;

- очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.124-125 ТК РФ).

6.6 Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка.

## **УП. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его приобретение.

7.3. Педагогическим работникам, в том числе и руководящим работникам, не зависимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере предусмотренном действующим законодательством.

7.4. Сохранять права педагогическим работникам на пенсию за выслугу лет, добиваться совершенствования порядка и условий назначения этих пенсий, внесение изменений и дополнений в список профессий и должностей, педагогическая работа которых в ДООУ дает право на пенсию за выслугу лет.

7.5. Сохранять в установленном порядке за работниками льготы коммунальных услуг.

7.6. Содействовать качественному медицинскому обследованию всех работников ДООУ, обеспечение их санитарно-курортным лечением.

7.7. Проводить разъяснительную работу застрахованных лиц об основных положениях Федерального Закона от 30 апреля 2008 года №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений». Рассматривать вопросы об оплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц за счет средств страхователя.

7.8. Работодателю совместно с первичной профсоюзной организацией обеспечивать информирование работников ДООУ о сумме страховых взносов, перечисленных на лицевые счета не реже двух раз в год.

7.9. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней, членам профкома – 3 дня.

7.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми в Приложении к отраслевому районному Соглашению между территориальной организацией профсоюза и управлением образования.



### УШ. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДООУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДООУ по охране труда на начало учебного года.

8.3. . Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДООУ.

8.5. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. ст. 212, 213 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты Приложение № 9).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. ст. 227-230.1 ТК РФ).

8.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. ст. 212, 213 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

8.10. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.11. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.12. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.13. Провести в учреждениях аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.14. Профсоюзный комитет обязуется:

-Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОУ;

-проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ;

8.15. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения а соответствии с законодательством.

8.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии 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.

8.17. Проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника ст.220 ТК РФ.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Права и гарантии деятельности профсоюза ДОУ определяется ТК РФ, федеральными законами «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», «О порядке разрешения Коллективных трудовых споров», Уставом учреждения, коллективным договором.

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. Профком 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 по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.5 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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 заявле-

ний.

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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 профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

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

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

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом 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.135 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 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**

### **10. Профком обязуется:**

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профсоюзных

союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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 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)

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпуском и их оплаты.

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

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. 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.

10.15. Оказывать ежегодную материальную помощь членам профсоюзов в экстренных случаях.

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

## **X1. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

### **11. Стороны договорились:**

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 разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в **пятидневный срок** все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения 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.

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

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
Учреждения «Детский сад «Ручеек» с.Репьевка  
Волоконовского района  
Белгородской области»

На 2013-2015 годы

ПОДПИСАЛИ:

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ  
Детский сад «Ручеек»  
Е.Л.Бондарь

От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
дошкольного учреждения  
О.А.Егорова



Коллективный договор зарегистрирован в отделе по труду  
администрации Волоконовского района