

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Хрусталик»**

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детского сада «Хрусталик»  
на 2021-2024 гг.**

**Утвержден общим собранием работников МБДОУ «Хрусталик»  
Протокол №1 от 21.05.2021 г.**

с. Первомайский

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего Гордеевой Юлии Николаевны и работниками образовательного учреждения, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация (далее – ППО), в лице председателя ППО Шкундиной Валентины Павловны. Коллективный договор является правовым документом, регулирующим взаимоотношения работодателя и работников образовательного учреждения. Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Кодекса РФ об административных правонарушениях, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69, «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области, «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации», «Об образовании», законе «Об образовании в Смоленской области», Устава образовательного учреждения и других законодательных и нормативных правовых актов.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной ППО, в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

1.2. Работники имеют право на участие в управлении образовательным учреждением непосредственно или через свои представительные органы, в порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами РФ, учредительными документами образовательного учреждения, настоящим коллективным договором. Стороны определяют основные формы участия в управлении образовательного учреждения:

- учет мнения профкома (локальные нормативные акты принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом);
- проведение профкомом образовательного учреждения консультаций 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 иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора; - иные формы участия работников в управлении образовательным учреждением, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, учредительными документами образовательного учреждения.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия коллективного договора. Предложение о продлении срока действия коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия

коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение.

В случае положительного ответа на предложение о продлении срока коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением работодателя и профкома с последующим уведомлением всех работников образовательного учреждения.

В случае реорганизации образовательного учреждения права и обязанности работодателя по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.4. Основные положения коллективного договора разработаны в ходе демократического обсуждения работниками образовательного учреждения и переговоров работодателя и профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты социальных прав каждого работника.

Коллективный договор не может ухудшать правовое положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, Уставом образовательного учреждения. Коллективный договор принимается на общем собрании Работников образовательного учреждения.

Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих Работников. Каждый работник должен быть ознакомлен под роспись с постановкой даты с коллективным договором после подписания его представителями сторон.

Коллективный договор, изменения и дополнения к нему, в течение 7 дней после его (их) подписания направляется (-ются) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников образовательного учреждения. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, Уставом образовательного учреждения, данным Коллективным договором.

Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок, в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается работнику на руки.

С руководителями, заместителями руководителей образовательного учреждения заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на срок, не превышающий 5 лет.

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

Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами учреждения или соглашением сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключения трудового договора.

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работнику поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что работник принят на работу без испытаний.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, Коллективным договором.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ. Временный перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу в случае простоя учреждения, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника допускается только с письменного согласия работника, если эти случаи не вызваны катастрофой, аварией, несчастным случаем на производстве и другими чрезвычайными обстоятельствами.

Руководитель образовательного учреждения, их заместители и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность в группах, кружках, секциях.

Возможность осуществления педагогической деятельности указанными лицами, а также педагогическими, руководящими и иными работниками других образовательных учреждений, работниками учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.2. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, высшего, среднего и начального профессионального образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

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

- Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

2.3. Порядок прекращения трудового договора между работодателем и работником регулируется главой 13 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктами «а», «в» пункта 6, пунктами 8, 10 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 ТК РФ работодателем производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ

2.4. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление по конкретным увольняемым работникам по п.2 ст. 81 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование и направлено в службу занятости населения. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) не менее чем за 3 месяца;

- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет работнику список вакантных должностей образовательного учреждения для перевода его

на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;

- предоставляет, по письменному заявлению работника в этот период не более 3 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней зарплаты. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденный председатель профсоюзного комитета, как в период исполнения полномочий, так и в течение двух лет после переизбрания;

- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних профессиональных образовательных учреждений, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

В случае увольнения таких работников - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время и время отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 11 ТК РФ), годовым планом образовательного учреждения, графиком работы, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет)

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

Расписание занятий составляется администрацией дошкольного образовательного учреждения исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается

только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

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

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

### 3.2. Время отдыха.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

В течение рабочего дня работнику (кроме воспитателя) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). Воспитателям работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

### 3.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ и учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42-56 календарных дней.

Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, исчисляется в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и работодателя может быть перенесен на другой срок, если работнику

- своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;
- работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала;
- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска.

При переносе отпуска по указанным причинам новая дата начала отпуска устанавливается по согласованию с работником.

Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска работодателем без согласия работника и профсоюзного комитета.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

### 3.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- в случае бракосочетания работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители) – 3 календарных дня.

### 3.5. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время следующим категориям:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка в семье - 2 календарных дня;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения – до 14 календарных дней;
- в случае бракосочетания детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников фактически затраченное время на дорогу;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка в возрасте до 16 лет, по их письменному заявлению, 1 день в месяц (ст. 319 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, либо Коллективным договором.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

## 4. Система оплаты труда

Стороны исходя из того, что:

4.1. Должностные оклады работников ДОУ устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в форме Положения об оплате труда.

Дошкольное образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который в соответствии с Положением об оплате труда может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

Формирование штатов из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ производить от расчетного числа групп путем деления списочного состава воспитанников на установленную соответствующими Типовыми положениями предельную наполняемость групп.



За фактическую наполняемость групп работникам может устанавливаться доплата, размер и порядок выплаты которой определяется в локальном нормативном акте в объеме средств, выделенных на финансирование ставок работников для обеспечения функционирования этих групп или средства надтарифного фонда.

4.2. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- 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 размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Премирование работников образовательного учреждения производится за счет бюджетных средств.

4.3. Поощрение и премирование Работодатель проводит премирование работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимают предложения коллектива о награждении государственными наградами и другими видами поощрения Работников образовательного учреждения, оформляет и направляет в соответствующие органы государственной власти ходатайства и другие необходимые документы для награждения работников.

## **5. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

- 5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда.
- 5.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 5.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 5.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами.
- 5.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 5.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).
- 5.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 5.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 5.9. Обеспечивать право работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

## **6. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

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

6.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

6.4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, в день выплаты заработной платы.

6.5. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

6.6. Члены профкома включаются в состав комиссий утверждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, и других.

6.7. 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);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков работы (ст.103 ТК РФ);
- установление (уменьшение) размеров повышенной заработной платы за вредные 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 профессионального повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

## **7. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

7.1. 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.

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

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

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

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

ение

7.6. Осуществлять культурно-массовую оздоровительную работу в учреждении.

## 8. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

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

о

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Хрусталик»

Ю.Н.Гордеева



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

В.П.Шкундина

