

Согласовано:

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ № 134

*Карнаухова*  
Е.В. Карнаухова



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 134

*Рыбакова*  
Т.Г. Рыбакова



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013 - 2016 г.г.

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения –  
детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по физическому развитию детей № 134**

**Утвержден на собрании (конференции) трудового коллектива,  
Протокол № 2 от 31.01.2013г.**

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственным казенным учреждением  
службы занятости населения  
Свердловской области  
«Екатеринбургский центр занятости»

«18» марта 2013г.

Запись за № 55-кз

г. Екатеринбург

## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
- Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 134 (далее – МБДОУ).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 134 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению и установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: **Работодатель** в лице заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 134 Рыбаковой Татьяны Геннадьевны и **Работники**, интересы которых предоставляет первичная профсоюзная организация (профком) в лице председателя профсоюзного комитета Карнаухова Елена Валерьевна (или другие представители, уполномоченные выступать от имени работников).
- 1.4. Настоящий коллективный договор разработан на основе:
- Конституции Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации; федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», федеральных законов «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
  - областных законов «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области», «О социальном партнерстве в Свердловской области», указа губернатора Свердловской области от 05.01.2000г. № 1-УГ «О развитии социального партнерства в Свердловской области».
- 1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучении работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.
- 1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения, областного 3-стороннего соглашения, а также межотраслевого 3-стороннего соглашения.
- 1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, кроме п.9.6.
- 1.8. Коллективный договор заключен на 2013-2016 г.г., вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
- 1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников не позднее одного месяца после его подписания и

знакомить с ним всех вновь принимаемых работников. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ.
- 1.11. При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себе обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ.
- 1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, и трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящего коллективного договора.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии, которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:
  1. Правила внутреннего трудового распорядка;
  2. Положение об оплате труда работников;
  3. Соглашение по охране труда;
  4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
  5. Другие локальные нормативные акты.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ непосредственно работниками и через профком:
  - учет мотивированного мнения профкома;
  - 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 МБДОУ, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Производственно-экономические отношения.**

### **Трудовой договор.**

- 2.1. Заведующий обеспечивает эффективное руководство МБДОУ, высокую степень организации труда, его совершенствование и внедрение новых форм и методов хозяйствования, соблюдение законов Российской Федерации, регулирующих производственно-экономические отношения, а также уважение в соблюдении трудовых прав работников.
- 2.2. Заведующий регулярно информирует коллектив о производственно-экономическом положении МБДОУ, создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ.
- 2.3. Стороны принимают усилия к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости избегания конфронтации между работодателем и работниками.

Работники обязуются:

  - качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
  - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда и инструкций по охране труда;
  - создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

- 2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.8. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего МБДОУ, возможны только:
- 2.8.1. по взаимному согласию сторон;
- 2.8.2. по инициативе работодателя в случаях:
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же МБДОУ на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
  - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности ст. 74 ТК РФ).  
В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.  
О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.10. Заведующий МБДОУ или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ.
- 2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

- 3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что заведующий МБДОУ 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 МБДОУ.
- 3.2. Заведующий обязуется:
- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности;
  - повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
  - в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах, осуществлять финансирование данных мероприятий;
  - в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
  - предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
  - организовать 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.

### **4. Трудовые отношения. Обеспечение занятости.**

- 4.1. Работодатель обязуется:
- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).  
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
  - В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
  - работникам, получившим уведомление об увольнении по п.3 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;
  - увольнение членов профсоюза по инициативе заведующего МБДОУ по пункту 2, подпункту б ; пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
  - трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МБДОУ инвалидов.

#### 4.2. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МБДОУ 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; неосвобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года;
- 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 проявлении вакансий;
- работникам, высвобожденным из МБДОУ в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений;
- при появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определенный срок, заведующий МБДОУ обеспечивает приоритет в приеме на работу работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата.

### 5. Рабочее время и время отдыха.

#### 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми заведующим МБДОУ с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.
- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);
- неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
  - по соглашению между работником и заведующим МБДОУ;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
  - работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена для всех работников МБДОУ, кроме сторожей, работающих по графику, утвержденному руководителем МБДОУ. Привлечение работников МБДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению заведующего МБДОУ. 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, заведующим МБДОУ 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 3 лет;

- привлечение работников МБДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению заведующего МБДОУ с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда;

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим МБДОУ с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 114, 122 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение (не менее 14 календарных дней) и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- работники, имеющие трудового увечья или профессиональное заболевание;

- участники военных конфликтов;

- работники на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

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

#### 5.2. Заведующий МБДОУ обязуется:

- предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при усыновлении ребенка – 3 календарных дня;

- при вступлении в брак работника или его детей – 3 календарных дня;

- по случаю смерти близких родственников (мать, отец, сын, дочь, внуки) – 3 календарных дня;

- матерям, имеющим детей-первоклассников – 1 календарный день (1 сентября);

- предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании

**письменного заявления работника в следующих случаях:**

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – 14 календарных дней;

- опекунам, приемным родителям - 14 дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;

- работникам, имеющим детей-инвалидов – 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом МБДОУ.

#### 5.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.4. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по МБДОУ, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **6. Оплата и нормирование труда.**

- 6.1. Стороны договорились исходить из того, что оплата работников МБДОУ осуществляется на основе Положения об оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
  - 6.1.1. Устанавливать размеры выплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат в соответствии с Положением о премировании работников.
  - 6.1.2. Фиксировать систему оплаты труда, размер оклада (должностного оклада) в трудовом договоре работника.
  - 6.1.3. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.
  - 6.1.4. Производить доплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда (приложение № )
  - 6.1.5. Должностные оклады педагогических работников, не имеющих аттестации, устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы; должностные оклады аттестованных педагогических работников устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
  - 6.1.6. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц.
  - 6.1.7. Днями выплаты заработной платы являются 11 число каждого месяца, аванс не позднее чем 25 числа каждого месяца.
  - 6.1.8. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.2. Заведующий МБДОУ обязуется:
  - 6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка ст. 234 ТК РФ;
  - 6.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
  - 6.2.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ.

## **7. Гарантии и компенсации.**

- 7.1. Стороны договорились, что заведующий МБДОУ :
  - обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в МБДОУ в соответствии с Положением о порядке комплектования детьми муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования муниципального образования «город Екатеринбург»;
  - обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Закон РФ «Об образовании» и иными действующими нормативными актами.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

- 8.1. Заведующий МБДОУ обязуется:
  - обеспечить право работников МБДОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).



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

- провести в МБДОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда;

- проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ 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 МБДОУ по охране труда на начало учебного года;

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкции, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ;
- обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами;
- обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и обследований;
- обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ);
- работники имеют право отказаться от выполнения работ не предусмотренных трудовым договором.

## 9. Социальные льготы и гарантии профсоюзной деятельности.

### 9.1. Стороны договорились о том, что:

- 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;
- профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- заведующий МБДОУ принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором (Глава 58 ст. 370).
- увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится в соответствии со ст. 373 ТК РФ;
- заведующий МБДОУ обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с заведующим МБДОУ, то на основании его письменного заявления заведующим МБДОУ ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

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

- заведующий МБДОУ предоставляет членам профсоюзного комитета МБДОУ на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом;
  - заведующий МБДОУ устанавливает надбавки в размере 20-50 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам МБДОУ, избранным председателем профсоюза, в размере 10-30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда. Конкретные размеры надбавок устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации МБДОУ;
  - заведующий МБДОУ предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития МБДОУ;
  - члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 371-372 ТК РФ).
- 9.2. Заведующий МБДОУ с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - массового увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- 9.3. Заведующий МБДОУ обеспечивать завершение перехода на пенсионное страхование работников, персонифицированный учет страхового стажа и достоверного заработка каждого работника в системе пенсионного страхования.
- 9.4. В пределах располагаемых средств социального страхования обеспечивать:
- оплату больничных листов;
  - организацию санаторно-курортного лечения работников;
  - выплату действующих пособий (по беременности и родам, на рождение ребенка, погребение).
- 9.5. Поощрять работников, не имеющих в течение года больничных листов, путем увеличения размеров выплаты стимулирующего характера.
- 9.6. Стороны договорились:
- содействовать в предоставлении работникам МБДОУ путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой;
  - организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками МБДОУ и членами их семей;
  - работникам, имеющим детей, выделять путевки в детские оздоровительные лагеря бесплатно или с оплатой 20 % от полной стоимости путевки. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям предоставлять путевки бесплатно.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

10.1. Стороны договорились, что:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению

- коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;
- рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
  - в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
  - настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания;
  - переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложение:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 134.
2. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 134.
3. Соглашение по охране труда на 2013 г.

Дата 01.02.2013г.

Подпись Ройант

В соответствии с требованиями...  
...в целях...  
...в соответствии с...

...в целях...  
...в соответствии с...

Проектное предложение  
10 (десять) штук  
Гидро

