

Представитель работодателя-  
Заведующий МБДОУ № 15 «Солнышко»  
М.В.Мухина



24 12 2015 г

Представитель работников  
Председатель профсоюзного  
комитета

Карпова Е.А. Карпова

" 24 12 2015 г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Собинского района детский сад № 15 «Солнышко» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей на 2016-2019 гг.

**Юридический адрес:** 601241, Владимирская область, Собинский район, г. Лакинск, улица Мира, д.59-а. тел.: 8 (49242) 4- 17 - 53.



## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 15 «Солнышко» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей (далее МБДОУ детский сад № 15 «Солнышко») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставе учреждения.

1.2. Сторонами настоящего договора являются Работодатель в лице заведующего МБДОУ детский сад № 15 «Солнышко» Мухиной Маргариты Владимировны и Работники в лице председателя профсоюзного комитета МБДОУ детский сад № 15 «Солнышко» Карповой Елены Александровны .

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ)

1.5. Действие договора распространяется на всех работников МБДОУ детский сад № 15 «Солнышко».

1.6. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МБДОУ детский сад № 15 «Солнышко».

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

1.9. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора.

1.10. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности.

1.11. Работодатель доводит текст настоящего договора до сведения сотрудников в течение 10 дней после его подписания.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ детский сад № 15 «Солнышко».

1.13. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового Коллективного договора, но не более трех лет, с « 01 » января 20 16 г. по « 01 » января 20 19 г.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке, заключении или изменении коллективного договора.

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

2.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что:

2.1.1. Оплата работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 15 «Солнышко», разработанного на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Собинского района, утвержденного решением Совета народных депутатов Собинского района от 21.08.2008 №139/9 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Собинского района» и Положения о стимулирующих и других выплатах сотрудникам МБДОУ № 15 «Солнышко».

2.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от базового должностного оклада соответствующей квалификационной группы, от уровня образования, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и стажа работы.

2.1.3 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц: 21 числа за первую половину месяца, 6 числа последующего месяца – за 2 половину месяца.

2.1.4. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

2.1.5. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

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

2.2. Стороны договорились, что работодатель:

2.2.1. Оказывает материальную помощь работникам ДООУ из средств экономии заработной платы, по согласованию с профкомом.

2.2.2. Обеспечивает проставление работникам, имеющих детей дошкольного возраста места в ДООУ с 50% скидкой по оплате за их содержание.

### **Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении работников, обеспечение их занятости**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст.180 ТК РФ)

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

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16 лет,
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет,
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.

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

3.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.7. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

#### 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с председателем профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждения и педагога-психолога устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, 24 часа в неделю – музыкальному руководителю, 20 часов в неделю – учителю – логопеду, 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре, 18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.5. 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 по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 133 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

4.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с председателем профкома не позднее, чем за две 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 него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 ТК РФ.

4.1.8. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам – удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью в 42 календарных дня, учителю-логопеду, воспитателям логопедической группы в 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

4.1.9. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- в случаях регистрации брака, смерти близких родственников, рождения ребенка, в других случаях по личному заявлению работника – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней.
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- также предусматривается возможность предоставления отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях, предусмотренных иными федеральными законами либо коллективным договором:
  - проводы ребенка в армию – 2 дня
  - для сопровождения ребёнка в первый класс - 1 день;
  - в связи с юбилейной датой (50,55,60,65,70-летие) -1 день.

4.1.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.1.11. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются 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).

4.1.12. Время вынужденного простоя ДООУ (аварии, отключение тепло - и электроэнергии) является рабочим временем сотрудников.

В эти периоды работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной деятельности, санитарно - профилактической, хозяйственной (мелкий ремонт, уборка территории) работе в пределах установленного им рабочего времени.

## **5. Охрана труда.**

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

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

5.1.2. Провести в учреждении оценку условий труда с последующей сертификацией с привлечением сторонней организации и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с председателем профкома.

5.1.3. 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, безопасными методами и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

5.1.4. Обеспечить работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты и спецодежды

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

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

5.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5.1.10. Сохранять место работы и средний заработок за работниками ДОО на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований, охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с председателем профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.1.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

5.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

## **6. Трудовые отношения**

6.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.



6.1.1. При заключении трудового договора работник, поступающий на работу, должен предъявить работодателю документы согласно ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию) за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст.331 ТК.

6.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

6.3. 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.

6.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами 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 в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

6.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен Работодателем на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

В течение учебного года изменение определенных сторонами 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. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

6.6. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными



актами, непосредственно затрагивающими трудовую деятельность работника (ст. 68 ТК РФ).

6.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

## **7. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации**

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников.

7.1.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

- Повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раз в 3 года.

- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним должность, среднюю заработную плату, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 187 ТК РФ.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении им и образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном 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, переподготовки, повышения квалификации.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации (приказом Минобрнауки РФ от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

## **8. Гарантии деятельности Работодателя и профсоюзного комитета.**

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

8.1.2. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.1.3. Работодатель 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 работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

8.1.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на время участия в качестве делегатов конференций, съездов, семинаров и т.д.

8.1.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития ДОУ.

8.1.6. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником 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.123 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы (ст. 147 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

## **9. Обязательства профсоюзного комитета.**

9.1. Профком обязуется:

9.1.1. Предоставлять 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

9.1.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора.

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

9.1.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

9.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДОУ.

9.1.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОУ.

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

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Департамент по труду и занятости администрации Владимирской области.

10.1.2. Работодатель должен соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.1.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания, с « 01 » января 2016 г. по « 01 » января 2019 г.