

Принят  
общим собранием работников  
МКДОУ №11 г.Никольское  
протокол №\_\_\_\_  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ**  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ №11  
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД г.НИКОЛЬСКОЕ»  
НА 2014-2017 г.г.

## **Раздел 1.**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении №11 «Центр развития ребенка – детский сад г. Никольское» (далее МКДОУ №11 г.Никольское) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1.Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Бахваловой Натальи Юрьевны, заведующего МКДОУ № 11 г.Никольское.

Работники МКДОУ № 11 г.Никольское, представленные выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – профком) в лице председателя профкома \_\_\_\_\_, действующего на основании решения профсоюзного собрания и общего собрания работников (далее – работники).

1.2. Предмет Договора

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, определённым сторонами.

1.2.1.В течение срока действия коллективного договора вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, подлежат регистрации в органах по труду.

1.2.2.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.2.3.Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года.

1.2.4.В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.2.5.Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.2.6.Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников детского сада.

1.2.7.С учётом мотивированного мнения представителей работников учреждения в соответствии со статьями 371 и 373 ТК РФ принимаются решения по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5 ст.74);
- отмена режима неполного рабочего времени (ч.7 ст.73);
- сокращение численности или штата работников (п.2 ст.81);
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.2 подпункт «Б» ст.81), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарного взыскания (п.5 ст.81);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99);
- разделение рабочего дня на части (ст.1050);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст.113);
- утверждение графика отпусков (ст.123);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников. Занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190);
- применение дисциплинарного взыскания (ст.193);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации и проведение аттестации (ст.196);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст.2120);
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.

1.2.8.В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышении уровня жизни работников

**Работодатель обязуется:**

- выплачивать заработную плату до 12 и до 27 числа каждого месяца и выдавать каждому работнику расчетный лист (ст. 136 п. 2,3,4,6 ТК РФ);
- обеспечивать сохранность имущества учреждения;

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;
- \* Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.
- \* Администрация дошкольного образовательного учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- \* Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.
- \* Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.
- \* Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения.
- \* Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.\* Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

\* Администрация обязана информировать трудовой коллектив :

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

**Представители работников обязуются:**

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.
- \* Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице председателя профкома .
- \* Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного, договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.
- \*Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников дошкольного образовательного учреждения, осуществлять правовую помощь работникам дошкольного образовательного учреждения.
- Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование дошкольного образовательного учреждения.
  - В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- нести ответственность за невыполнение трудовых обязанностей в соответствии со ст.192-194 ТК РФ;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**Раздел 2.**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2.1.Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие, на основании трудового договора (эффективного контракта), регулируются Трудовым Кодексом РФ.

*Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.*

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом ДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками образовательных учреждений при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя ( ч.1. ст. 61 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и 3 ст. 72 2 Трудового Кодекса РФ.

### **Раздел 3.**

## **ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представителям работников учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости 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, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников ДОУ преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных (ст. 179 ТК РФ) может предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшим в учреждении более 20 лет ( ст.179 ТК РФ).

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учётом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращении численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере установленном законодательством.

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

#### **Раздел 4.**

#### **ОПЛАТА ТРУДА.**

4.1. Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Единой тарифной сеткой работников бюджетных организаций, штатным расписанием и сметой расходов.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

4.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в

зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

4.4. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей не позднее сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись не позднее апреля месяца текущего года.

4.5. Оплата труда в дошкольном образовательном учреждении производится два раза в месяц до 10 и 25 числам каждого месяца перечислением на банковскую карту. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на сберкнижку.

4.6. Централизованная бухгалтерия по заявлению работника перечисляет профсоюзные взносы ежемесячно на расчетный счет .

4.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством .

4.9. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.10. В дошкольном образовательном учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников,

4.11. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и льготы в соответствии со ст. 173 – 177 ТК РФ. Гарантии и компенсации предоставляются работникам при получении образования соответствующего уровня впервые.

4.12. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными законами. ст. 183 ТК РФ.

4.13. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы ( должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

4.14 .Оплата времени простоя не по вине работников (карантин, низкая температура воздуха, ремонтно-восстановительные работы) производится в размере 2/3 средней заработной платы (ст.157 ТК РФ)

4.15. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.



Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.135 п.1,2,4,5,6).

## **Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

В дошкольном образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя (сторожа работают по графику).

Нормальная продолжительность рабочей недели — 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

Режим работы групп - 12-часовой и 10-часовой

Режим рабочего времени для работников кухни устанавливается с 6 часов до 17 часов.

Режим рабочего времени для административного персонала: с 8.30. до 17.00., обслуживающего персонала с 8.00. до 17.00 часов.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.1.Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, (принимаемыми в соответствии с ТК РФ) должен исполнять трудовые обязанности.

5.2.В соответствии с действующим законодательством устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- для воспитателей массовых групп, старшего воспитателя – 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- для музыкальных руководителей – 24 часа в неделю
- для остальных работников учреждения (заместителю заведующей по ВР, кастелянше, кладовщику, машинисту по стирке белья, помощнику воспитателя, младшему воспитателю, поварам, подсобному рабочему, рабочему по комплексному обслуживанию, дворнику, уборщице) – 40 часов в неделю;

\* для сторожей – 46 часов в неделю

Должности с ненормированным рабочим днём:

- заведующая ДОУ;
- завхоз;

Каждый работник работает по графику, установленному работодателем, в соответствии с кругом обязанностей каждого.

5.3.Продолжительность рабочего времени, дня или смены, непосредственно предшествующему не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.4.По соглашению между работодателем и работником могут устанавливаться как при приёме на работу, так и по их просьбе неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для следующих лиц: беременных женщин, одного из родителей (лиц заменяющих), имеющего ребенка до 14 лет, одного из родителей (лиц заменяющих), имеющих ребёнка-инвалида до 18 лет. Лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом оплата производится пропорционально отработанному работником времени.

5.5.Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.6.Рабочее время регулируется графиком рабочего времени и учебным планом (расписанием занятий).

## **Раздел 6.**

### **ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

6.1Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, выходные дни, праздничные нерабочие дни, дни очередного отпуска.

6.2.Время перерыва для отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст. 108 ТК РФ.

6.3.Всем работникам предоставляются еженедельно выходные дни (при пятидневной рабочей неделе – два выходных дня: суббота и воскресенье), согласно ст. 111 ТК РФ.

6.4.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение к работе работников в выходные и праздничные дни с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ ( ст. 113. ТК РФ).

6.5.График отпусков составляется работодателем согласно ст. 123 ТК РФ

6.6.В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников предоставляются следующие удлиненные отпуска:

- 42 календарных дня: для заведующего, заместителя заведующего по воспитательно-образовательной работе, старшего воспитателя, воспитателей массовых групп, музыкальных руководителей, инструктора по физической культуре, педагогов дополнительного образования.

- 28 календарных дней – для остальных категорий работников

6.7. Работодатель обязуется: предоставлять работникам дополнительные отпуска без содержания в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- смерть родителя или супруга – 3 дня;

6.8. Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам. (ст. 128 ТК РФ)

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Родителям и жёнам военнослужащих, 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;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

6.9. Работодатель обязуется: предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- Должности с ненормированным рабочим днём – завхозу до 14 календарных дней в году;
- работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, (ч.1. ст. 147 ТК РФ) – поварам, кухонным рабочим до 14 календарных дней в году;

6.10. У работников образовательных учреждений право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев работы в данной организации (Ст. 122 ТК РФ).

## **Раздел 7.**

### **ОХРАНА ТРУДА.**

7.1. Работодатель и работники обязуются соблюдать режим работы и выполнять «Правила внутреннего трудового распорядка» для работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

#### **Работодатель обязуется:**

7.2. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда, для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

К таковым условиям относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений и оборудования.

- своевременное обеспечение необходимой для работы документацией.
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику.
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163 ТК РФ).

7.3. Информировать работников не позднее, чем за два месяца о введении новых норм труда.

7.4. В соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90 –ФЗ, ст. 212 ТК РФ проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам работ, оказанию первой помощи пострадавшим (согласно «Порядку обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников организаций», утверждённого Постановлением Минтруда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).

7.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт ДООУ

7.7. 7.8 7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

7.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Создать в ДООУ комиссию по охране труда.

7.13. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.14. Обеспечить прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров (обследований),

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел 8.**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

#### **Работодатель обязуется:**

8.1. В целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» № 27 – ФЗ от 01.04.1996 г. работодатель в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства и выдавать их работникам.

8.2. В период летних каникул предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по личному заявлению работника (по возможности).

8.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 1 года, во время длительной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, отпуска до 1 года в соответствии с п.5 ст.55 Закона «Об образовании», в других исключительных случаях, а также возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, продления срока действия квалификационной категории осуществляется соответствующими органами управления образования на основании заявления работников, но не более чем на 1 год.

.

## **Раздел 9.**

### **ГАРАНТИИ профсоюзной деятельности.**

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и

доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.3. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
  - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 9.5. По согласованию с профкомом производится:
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ*);
  - сохранение оплаты труда работника по разряду после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.
- 9.6. С согласия профкома производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
  - временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.
- 9.7. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:
- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
    - сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
    - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
    - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 9.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

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

## **Раздел 10.**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

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

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

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

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

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

10.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

10.8.При приёме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.9.Настоящий Договор заключён на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.10.Коллективный договор утверждается на общем собрании коллектива.

Заведующий МКДОУ № 11 \_\_\_\_\_ Н.Ю.Бахвалова

Председатель первичной профсоюзной  
организации МКДОУ № 11 \_\_\_\_\_ О.В.Самойленко



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по  
труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)