

**Администрация  
Муниципального образования город Новоосковск**

**Регистрационный лист  
коллективного договора**

Наименование организации: МДОВ «Демский сад №12» в. Саино

Наименование вида экономической деятельности: образование

Наименование вида собственности организации: муниципальная

Численность работников, охваченных действием коллективного договора: 18 чел.

Стороны, подписавшие коллективный договор:

1. От работников: председатель профкома – Г.В. Мухина
2. От работодателя: заведующая – Т.А. Климкина

Срок действия коллективного договора: 2011-2014гг.

Коллективный договор заключен: 20.12.2011г.

Прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Новоосковск

Регистрационный номер 84 от 30.12.2011г.

Консультант  
Экономического управления  
тел. 27-165



В.В. Лазарева

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2011 - 2014 годы

Мухина Г.В.



д. Савино

От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МДОУ «Детский сад № 12»

Т.А. Климкина



От работодателя:  
Заведующая МДОУ  
«Детский сад № 12»  
д. Савино

## Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.	<p>Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Комитета по образованию муниципалитета г.Новомосковск и работниками организации в лице профсоюзного комитета и муниципального образовательного учреждения «Детский сад №12» д. Савино, представляющего интересы работников.</p> <p>Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, действующими на территории субъекта РФ, отраслевым соглашением на 2010-2012 годы, и распространяется на всех работников организации, структурных подразделений, включая работников, находившихся в списочном составе профсоюзного комитета.</p> <p>Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направленной на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.</p>
1.2.	<p>Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).</p>
1.3.	<p>Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам организацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ), Генеральным соглашением, а также отраслевым соглашением.</p>
1.4.	<p>Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МДОУ «Детский сад №12» д. Савино, защищающий их интересы при проведении коллективных договоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.</p>
1.5.	<p>Работодатель признает профсоюзную организацию МДОУ «Детский сад №12» д.Савино в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои</p>

1.10.	Соглашение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.
1.9.	Любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению обязательств, обязуются принимать меры, предотвращающие договоривающиеся стороны, признавая принципы социального коллектива не реже одного раза в год.
1.8.	Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.
1.7.	Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.
1.6.	Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласению сторон, после предварительного рассмотрения предложенной заинтересованной стороны на заседании коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства. Ст. 36, 37, 38, 44 ТК Российской Федерации.
	взаимоотношения с ним в строгим соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования Новомосковский район, Комитетом по образованию администрации муниципального образования г.Новомосковск и Новомосковской районной Тульской области организации- Профсоюз работников народного образования и науки на 2010-2012 годы. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с

2.2.	<p>В этих целях работодатель обязуется:</p> <p>- добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения должностных окладов и расценок ниже существующих;</p> <p>- обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансировать средствами для выполнения образовательной программы;</p>
2.1.	<p>Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества воспитания, обучения и оздоровления воспитанников, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.</p>
<p><b>Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон</b> <b>Трудовых отношений</b></p>	
1.11.	<p>Работодатель обязуется ознакомиться с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).</p>
	<p>В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложение по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения;</p> <p>При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствии с законодательством Российской Федерации в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.</p>

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижения науки;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации (ст. 196 ТК РФ);
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также осуществлять в организации социальные программы (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, представлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашения, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работами;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;
- в письменной форме уведомлять работника не позднее, чем за

<p>два месяца о введении новой системы оплаты труда, предварительном распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы, а также о причинах, вызвавших изменения определенных сторонами условий труда;</p> <p>- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ МДОУ;</p> <p>- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представляющих соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;</p> <p>- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;</p> <p>- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;</p> <p>- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный нарушением действующих или бездействующих, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).</p>	<p>2.3.</p>
<p>Профком обязуется:</p> <p>- способствовать устойчивой деятельности МДОУ «Детский сад №12» п. Савино, присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;</p> <p>- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);</p> <p>- представлять работников от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);</p> <p>- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);</p> <p>- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о</p>	

Труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятию локальных законодательных актов без необходимости согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);

- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

- как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашения, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, осуществляющих полномочия, ответственному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий компенсации, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- добивается роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;



<p>- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации;</p> <p>- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.</p>	<p>Обязательства работников:</p> <p>- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (II часть ст. 21 ТК РФ);</p> <p>- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;</p> <p>- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества обучения и воспитания, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег в своей трудовой деятельности;</p> <p>- беречь имущество организации, сохранять коммерческую тайну;</p> <p>- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;</p> <p>- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;</p> <p>- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы учреждения (ЧС, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;</p> <p>- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;</p> <p>- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым для пользования работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию и другие материальные ресурсы;</p> <p>- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в МДОУ.</p> <p>Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ);</p> <p>- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;</p> <p>- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);</p> <p>- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для</p>
2.4.	

<p>В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:</p> <p>- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:</p>	2.6.
<p>По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы и урезания, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности).</p> <p>В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.</p> <p>Работодатель имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными актами и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;</li> <li>- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;</li> <li>- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;</li> <li>- принимать локальные нормативные акты;</li> <li>- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.</li> </ul> <p>Локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав работников, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.</p>	2.5.
<p>Работодатель обязан возместить работнику все或部分 или полностью утраченные им имущественные интересы, связанные с возмездным пользованием его имуществом, в случаях, установленных законом, иными правовыми актами или локальными нормативными актами, если исключительная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба в результате неправомерной силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).</p>	

<p>Работник имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;</li> <li>- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;</li> <li>- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;</li> <li>- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;</li> <li>- отпуски, обеспеченные установленным нормальным продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставления еженедельных выходов, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;</li> <li>- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;</li> <li>- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;</li> <li>- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;</li> <li>- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;</li> <li>- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на ином уровне о выполнении коллективного договора;</li> <li>- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;</li> </ul>	2.7.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- реорганизации и ликвидации организации;</li> <li>- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;</li> <li>- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;</li> <li>- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;</li> <li>- вносить по этим и другим вопросам и участвовать в организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);</li> <li>- свободно распространять информацию о своей деятельности;</li> <li>- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам организации.</li> </ul>	

<p>- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;</p> <p>- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;</p> <p>- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.</p>	<p><b>Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости</b></p>	<p>3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).</p> <p>Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров, согласовываются с профсоюзным комитетом.</p> <p>Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым соглашением, коллективным договором организации.</p>	<p>3.2. Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;</li> <li>- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;</li> <li>- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);</li> <li>- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);</li> <li>- заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, в</li> </ul>
---	--	---	--

соответствия с законодательством с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 53, 59 ТК РФ).

- привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства по согласованию с профсоюзным комитетом (п. 5 ст. 12 ФЗ РФ о профсоюзах);

- выполнять условия заключенного трудового договора;

- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменение ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ);

- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ о профсоюзах);

- разрабатывать совместно с профкомом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, выходящих в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объема производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, в которых не допускается ликвидация организации, ее подразделения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного согласования с профсоюзным комитетом (не менее чем за три месяца)

- представлять в профком не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики выведения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства - обеспечить преимущественное право на оставление на работе

при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- работники, получившие производственное заболевание или производственную травму на предприятии
- работники моложе 18 лет;

- расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкома) в соответствии со ст.ст. 373 и 374 ТК РФ.

*Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома (ст. 82, последняя часть);*

- использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- ограничить прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявлять возможности внутрипроизводственных организаций;
- выявлять возможности работников в других подразделениях организации;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

- заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

<p>Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;</li> <li>- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;</li> <li>- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);</li> <li>- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;</li> <li>- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;</li> <li>- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.</li> </ul>	<p>3.3.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);</li> <li>- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);</li> <li>- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);</li> <li>- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);</li> <li>- работающих инвалидов;</li> <li>- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;</li> <li>- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;</li> <li>- разрабатывать, принять и обеспечить выполнение «Программы содействия занятости высвобождаемых работников», обратив особое внимание на: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;</li> <li>■ внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;</li> <li>■ увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации и через центр занятости.</li> </ul> </li> </ul>	

<b>Раздел 4. Рабочее время</b>	
4.1.	<p>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.</p> <p>Рабочее время работников МДОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МДОУ.</p>
4.2.	<p>Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).</p>
4.3.	<p>Для педагогических работников МДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).</p>
4.4.	<p>Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:          - по согласию между работником и работодателем;          - одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.</p>
4.5.	<p>К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).</p>
<b>Раздел 5. Время отдыха</b>	
5.1.	<p>В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого</p>



	определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
5.2.	<p>Всем работникам организации 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).</p> <p>Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).</p> <p>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 отпуска. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).</p>
5.3.	<p>Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).</p>
5.4.	<p>В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска: за ненормированный рабочий день (руководителям) (ст. 119 ТК РФ) в количестве 3-х календарных дней в год.</p>
5.5.	<p>При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.</p>
5.6.	<p>Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпусков (ст. 124 ТК РФ).</p> <p>Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпусков, либо при предупреждении работника под росписью о начале отпусков позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).</p> <p>По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).</p> <p>Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные</p>

отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- участником Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка - 3 календарных дня без сохранения заработной платы;

Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем за-конодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

<p>5.8. Оплата отпусков. - исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с п. 1, 2, 3, 6 ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.</p>	<p><b>Раздел 6. Оплата и нормирование труда</b></p>	
<p>6.1. В учреждении устанавливается система оплаты труда, определенная в муниципальном образовании город Новомосковск для соответствующего типа и вида образовательного учреждения.</p>	<p>6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе формирования оклада работника образовательного учреждения.</p>	<p>6.3. Должностные оклады педагогических работников не могут быть ниже размера прожиточного минимума трудящегося населения. (ст. 133, 135 ТК РФ).</p>
<p>6.4. Основой формирования окладов работников образовательного учреждения в рамках отраслевой системы оплаты труда является базовая единица. Для формирования базового оклада базовая единица умножается на базовые коэффициенты: коэффициент образования и коэффициент спецификации. Для установления должностного оклада к базовому окладу, в зависимости от занимаемой должности работника, применяются следующие повышающие коэффициенты: коэффициент стажа, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба, коэффициент уровня управления.</p>	<p>6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не менее чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.</p>	<p>Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включается в себя: - оплату труда исходя из условий отраслевой системы оплаты труда; - оплату за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения. Изменение базовых и повышающих коэффициентов базового оклада оплаты труда.</p>

6.8.	<p>Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.</p>
6.7.	<p>Заработная плата руководителем и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.</p>
6.6.	<p>Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.</p> <p>В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).</p> <p>В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трети от ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.</p>
	<p>- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размеров ставки (оклада) заработной платы;</p> <p>- при получении образования или восстановления документов образования – со дня представления соответствующего документа;</p> <p>- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;</p> <p>- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;</p> <p>- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома.</p> <p>При наступлении у работника права на изменение базового или повышающего коэффициента оплаты труда, другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера оклада более высокого коэффициента оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.</p> <p>На педагогов на начало нового учебного года составляются тарификационные списки.</p>

6.9.	Работодатель обязуется производить доплаты и надбавки работникам на основании Положения о доплатах и надбавках по МЛЮ.
6.10.	Принятие Положения о доплатах и надбавках по МЛЮ осуществляется по согласованию с профсоюзным органом. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта Положения о доплатах и надбавках работников направляет работодателю решение профсоюзного органа по проекту в письменной форме.
<b>Раздел 7. Охрана труда</b>	
7.1.	Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.
7.2.	Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации. Обеспечивает беспрепятственный доступ представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представительных органов профсоюзного контроля в установленном законодательством (ст. 212 ТК РФ).
7.3.	Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие

<p>новой технологии обеспечения охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующие специалистов.</p> <p>Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.</p>	<p>7.4.</p> <p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;</li> <li>- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);</li> <li>- обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой в соответствии с установленными нормативами. Организовать в организации проведение стирки, для чего создать обменный фонд или выдавать лежурную спецодежду на время ее стирки (ст. 212 ТК РФ).</li> <li>- обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки одного из комплектов) и устанавливать совместно с профсоюзом, дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;</li> <li>- участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательствах, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;</li> </ul> <p>7.5.</p> <p>Профсоюзный комитет обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представлять интересы пострадавших работников при</li> </ul>
--	---

<p>Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;</li> <li>- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;</li> <li>- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;</li> </ul>	<p>7.6.</p> <p>Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;</li> <li>- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;</li> <li>- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;</li> <li>- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;</li> </ul> <p>расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интервью работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;</p> <p>- готовить предложения на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МПОУ.</p> <p>- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;</p> <p>- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;</p> <p>При выявлении нарушений жизни и здоровья работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя и инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица при невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления несчастной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.</p>
---	--

9.1.	Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную
<p>В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развития учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:</p>	
<p><b>Раздел 9. Социальная защита молодежи</b></p>	
8.1.	<p>При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ); работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст. 265-272 ТК РФ); лиц, работающих по совместительству (ст.ст. 282-288 ТК РФ); работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.ст. 289-292 ТК РФ); педагогических работников (ст.ст. 331-336 ТК РФ); руководителей организации (ст.ст. 273-281 ТК РФ); других категорий работников; стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII Трудового кодекса РФ, в других федеральных законах и действующем законодательстве (ст.ст. 251-351 ТК РФ).</p>
<p><b>Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.</b></p>	
<p>- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);</p> <p>- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);</p> <p>- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необходимости необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.</p>	



<p>производительную и ответственную работу.</p>	<p>92.</p> <p>Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создавать при профкоме комиссии по работе среди молодежи;</li> <li>- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;</li> <li>- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;</li> <li>- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);</li> <li>- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ;</li> <li>- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;</li> <li>- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;</li> <li>- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);</li> <li>- добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;</li> <li>- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.</li> </ul>	<p>93.</p> <p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);</li> <li>- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;</li> <li>- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;</li> <li>- внедрять в организации персонализированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды</li> <li>- оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в</li> </ul>
---	--	--

<p>период осенних, зимних и весенних каникул желающих детей работников организации;</p> <p>- обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.</p>	<p>9.4.</p> <p>Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников организации;</li> <li>- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;</li> <li>- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинский и социального страхования;</li> <li>- сотрудничать обеспечению работающих медицинскими полисами;</li> <li>- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;</li> <li>- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.</li> </ul>
<p><b>Раздел 10. Гарантии и компенсации.</b></p>	
<p>10.1.</p> <p>Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительные краткосрочный оплачиваемый отпуск – 3 дня в случаях:</li> <li>• собственная свадьба;</li> <li>• смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители)</li> </ul> <p>(Трехстороннее отраслевое соглашение)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск I сентября матери (отцу) первоклассника;</li> <li>- оказывать за счет средств организации материальную помощь: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 500 руб. (Трехстороннее отраслевое соглашение);</li> <li>• при рождении ребенка 500руб.</li> </ul> </li> </ul> <p>(Трехстороннее отраслевое соглашение).</p> <p>Стороны договорились, что работодатель за счет соответствующих источников финансирования - устанавливает фонд доплат и надбавок в определенном</p>	<p>10.2.</p>

11.3.	Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за
11.2.	Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профкома организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.
11.1.	Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).
<b>Раздел 11. Защита трудовых прав работников.</b>	
10.3.	<p>порядке в размере 25%;</p> <p>- финансирует оплату трех первых дней нетрудоспособности работников МДОУ;</p> <p>- ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию педагогическим работникам МДОУ в установленном порядке;</p> <p>- региональной надбавки работникам МДОУ в установленном порядке;</p> <p>- Единовременного пособия всем категориям работников МДОУ, впервые уходящим на пенсию по старости или по инвалидности, в размере должностного оклада;</p> <p>- возмещение оплаты работникам МДОУ предоставленного обеда в сумме до 7,50 руб., но не более 50% стоимости обеда, за каждый день фактического питания, при условии предоставления оплаты полной стоимости набора продуктов питания работником;</p> <p>- пособия на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада работникам МДОУ в установленном порядке;</p> <p>- устанавливать плату за содержание детей работников МОУ г. Новомосковска в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в размере 50% установленной платы за содержание детей в МДОУ;</p> <p>- проводить финансирование мероприятий по охране труда, в том числе по проведению аттестации рабочих мест в МДОУ. Создать необходимые условия для обучения работников МДОУ правилам техники безопасности и охраны труда.</p> <p>Продолжать практику социального партнерства работодателя и профсоюзного комитета на основе коллективного договора при решении вопросов обеспечения социальных гарантий, условий и охраны труда, повышения квалификации работников МДОУ.</p>

<p>содержанием работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Работодатель сообщает профсоюзному комитету о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, выявленных профсоюзной организацией.</p>	<p>11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.</p> <p>В случае неразрешения жалобы или заявления работника администрацией организации или в комиссии по трудовым спорам, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ (ст. ст. 353-365, 390, 391).</p> <p>Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 ФЗ о профсоюзах).</p>
<p>11.5. В целях самозащиты прав работников может отказываться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказываться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).</p>	<p>11.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:</p> <p>- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);</p>

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;  
 - в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);  
 - если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

**Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

121. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

122. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам: - защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах); - содействия их занятости; - ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; - участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам: а) в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставляемыми Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах)

123. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации, профкому в их

деятельности (ст. 377 ТК РФ).

124. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представительством профсоюзов (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в МПГУ, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, многократной техники, обеспечивать унифицированными программами продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией.
- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ о профсоюзах);
- предоставлять возможность участия с правом голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ);
- расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы

13.1.	<p>Контроль за выполнением коллективного договора организацией осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.</p> <p>Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.</p>	13.2.	<p>Стороны обязуются:</p> <p>- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон,</p>
<p><b>Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора</b></p>			
13.3.	<p>Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллективных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).</p>	13.4.	<p>Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.</p>
13.5.	<p>Профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правила возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;</p> <p>- сортировать действующий порядок безразличной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и обязательно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня.</p>	13.6.	<p>Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.</p>

<p>подписавших коллективный договор; - обеспечить, чтобы постоянно-действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и расматривала на своих заседаниях дополнително итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах; - взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.</p>	13.3.	<p>Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).</p>	13.4.	<p>Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).</p>	13.5.	<p>По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает коллективное о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ РФ о профсоюзах). Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).</p>
<b>Раздел 14. Заключительные положения</b>						
<p>14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания с 02.12.2002г. (ст. 43 ТК РФ).</p>	14.1.					
<p>14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.</p>	14.2.	<p>При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный</p>				



<p>Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести текст до всех работников организации, ознакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).</p>	14.6.
<p>Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.</p>	14.5.
<p>При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).</p> <p>Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.</p>	14.4.
<p>Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).</p>	14.3.
<p>Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.</p> <p>При ликвидации МДОВ «Детский сад №12» д. Савино коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).</p>	

## Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
  2. Положение о доплатах и надбавках муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12» д. Савино.
  3. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходов на средства.
  4. План мероприятий по контролю за исполнением коллективного договора на календарный год.
- Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников МДОУ «Детский сад №12» д. Савино

Заведующая МДОУ  
*Т.А. Кликина*



Председатель профкома  
*Г.В. Мухина*

Штатс-прокурор  
 Кантон Цюрих  
 33/111/1912  
 (mirrored text)



O. A. Magagnoli  
 (mirrored signature)

Bernerstrasse  
 11, Bern  
 18.12.1912