

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
детского сада общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности  
по художественно-эстетическому развитию детей № 109

на 2014 – 2017 годы

От работодателя:

Заведующая  
МДОУ № 109

Гаранина С.Н.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
учреждения  
Евсеев Т.И.

М.П.

Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный номер

№ 179  
от "02" июня 2014 г.

Выявлено условий коллективного договора,  
соглашения, ухудшающих положение работников - 3

## **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 109.

1.2. С целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 109 (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями коллективный договор заключен в соответствии:

1.2.1. трудовым законодательством и иными актами Российской Федерации: Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12. 2012 года N 273 « Об образовании в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам- образовательным программам дошкольного образования, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации, Федеральные государственные требования к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования Утверждены Приказом образования и науки Российской Федерации от 20 июля 2011 г. № 2151, , Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 216 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

1.2.2. нормативно-правовыми актами Хабаровского края: Законом Хабаровского края от 14.02.2005 № 261 «О мерах социальной поддержки Работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся» в редакции Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222, Постановлением правительства Хабаровского края от 13.04.2005 № 31-пр «О порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки работникам краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений», Постановлением губернатора края от 08.02.2006 № 19 «О выплате вознаграждения педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений края за выполнение функций классного руководителя в 2006 году»;

1.2.3. муниципальными правовыми актами: постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 06 февраля 2009 г. № 10-па «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в

муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", Постановлением главы администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»; Постановления Администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 24.02.2012 г. № 531-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 г. № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», Постановление Администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 07.03.2013 г. № 673-па « О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 г. № 2434-па « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».

1.2.4. отраслевым соглашением по учреждениям системы Министерства образования РФ на 2006-2009 годы, Соглашением между Хабаровским краевым объединением профсоюзов, представителями работодателей и Правительством Хабаровского края, Соглашением о взаимодействии между Министерством образования Хабаровского края краевой организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашением между городским Советом председателей профсоюзных организаций, работодателей и администрацией г.Комсомольска-на-Амуре на 2008-2010 годы, Соглашением между отделом образования администрации города городской организацией профсоюза работников народного образования и науки г.Комсомольска-на-Амуре на 2007-2010 годы;

1.2.5. Локальными нормативными актами учреждения: «Положением об оплате труда работников МДОУ № 109», принятого общим собранием коллектива от 26.10.2009 г., утвержденного приказом руководителя № 59 от 27.10.2009 г, «Положение о педагогическом совете», принятого педагогическим советом 27.08.2013 г., утвержденного приказом руководителя от 27.08.2013 г. № 27, «Положение об общем собрании трудового коллектива», принятого общим собранием трудового коллектива от 30.01.2014 г., утвержденного приказом руководителя от 30.01.2014 г. и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – заведующей

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ч.2 . ст. 30 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение об оплате труда работников МДОУ № 109 принятым общим собранием коллектива 26.10.2009 г., утвержденного приказом руководителя № 59 от 27.10.2009 г.;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) другие локальные нормативные акты – Положение о Педагогическом Совете, Положение об общем собрании трудового коллектива, Положение о внутреннем контроле, Положение об аттестационной комиссии.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

## **II. Трудовой договор**

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

отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки размер базового оклада, условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.п.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ)

2.5.1. В течении учебного года изменение существенных условий, определенных сторонами трудового договора, допускается только в исключительных случаях, обусловленными обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.5.2. О введении изменений существенных условий, определенных сторонами трудового договора, работник должен быть информирован не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

2.5.3. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях трудового договора, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель (или его полномочный представитель) обязан, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись:

- с коллективным договором;
- с Уставом учреждения;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностной инструкцией;
- с инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- с правилами противопожарной безопасности;

2.7. Работодатель и работники учреждения обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права применять дисциплинарные взыскания к работнику или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

2.8. Работодатель обязуется не позднее июля месяца текущего года представлять педагогическому коллективу предварительное комплектование групп и распределение учебной нагрузки на следующий учебный год, перечень имеющихся вакансий. Объём

учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9 Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон;

2.11. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытанием в целях проверки в соответствии с занимаемой должности; срок испытания не может превышать 3 месяца, а для руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера- 6 месяцев, если иное не установлено Федеральным законом (срок испытания не засчитывается период временной не трудоспособности) (ст.70 ТК РФ).

2.12 Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст.64, ч.6 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ или иными федеральными законами.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (согласно Приложению № 8 к коллективному договору).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях ).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее

результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации учреждения;

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: В « Учреждении» устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходные дни: суббота, воскресенье. Время работы « Учреждения» с 7.00 до 19.00. График работы утверждается заведующим « Учреждения» по согласованию с профсоюзным органом и предусматривает время и начала и конца работы, перерыв для отдыха и питания. График работы объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, не позже чем за один месяц до его введения в действие.

5.2. Рабочее время для женщин устанавливается до 36 часов в неделю и регулируется в соответствии с должностями:

заведующая, заместитель, воспитатель, младший воспитатель и др. – 36 часов;  
музыкальный руководитель – 24 часа;

5.3. Для мужчин рабочее время составляет 40 часов в неделю.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу так и впоследствии неполный рабочий день ( смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день ( смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей опекуна- попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, а также , лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации ( в ред. Федерального закона от 30.06.2006. №90- ФЗ ).

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

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

5.5. Работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность перерыва должна быть не менее 30-ти минут (ст. 108 ТК РФ) и не более 2-х часов. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 и утвержденным графиком работы приложение № 2).

5.6. Время, когда учреждение закрыто на карантинные мероприятия, плановые генеральные уборки, и т.п., считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.6.1. В эти периоды работодатель вправе привлекать работников к педагогической, методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.6.2. Оплата труда педагогических работников за время работы в период карантинов или генеральных уборок в ДОУ производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации;

5.6.3. Во время карантинов, генеральных уборок, педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных



знаний (мелкий ремонт, работа на территории, учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы и доплат в соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок работникам учреждения.

5.6.4. Время карантинных и генеральных уборок не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника, т.к. не влечет за собой изменения существенных условий трудового договора ( в соответствии с частью 3 ст.72 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

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

5.1. В « Учреждении» устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходные дни: суббота, воскресенье. Время работы « Учреждения» с 7.00 до 19.00. График работы утверждается заведующим « Учреждения» по согласованию с профсоюзным органом и предусматривает время и начала и конца работы, перерыв для отдыха и питания. График работы объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, не позже чем за один месяц до его введения в действие.

5.2. Рабочее время для женщин устанавливается до 36 часов в неделю и регулируется в соответствии с должностями:

заведующая, заместитель, воспитатель, младший воспитатель и др. – 36 часов;  
музыкальный руководитель – 24 часа;

5.3. Для мужчин рабочее время составляет 40 часов в неделю.

5.4. В соответствии со ст.92 ТК РФ в МДОУ предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет- не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

5.5. Сверхурочные работы не должны превышать 120 часов в год.

5.6. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.6. Время, когда учреждение закрыто на карантинные мероприятия, плановые генеральные уборки, т. п., считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.6.1. В эти периоды работодатель вправе привлекать работников к педагогической, методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.6.2. Оплата труда педагогических работников за время работы в период карантинов или генеральных уборок в ДОО производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации;

5.6.3. Во время карантинов, генеральных уборок, т. п. педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы и доплатами в соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок работникам учреждения.

5.6.4. Время карантинных и генеральных уборок не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника, т.к. не влечет за собой изменения существенных условий трудового договора (в соответствии 72.1 ТК РФ).

5.7. Виды времени отдыха (ст. 107)

- перерывы в течение рабочей смены (обслуживающий персонал не менее 30 минут, исключая воспитателей, сторожей);
- ежедневный отдых (послесменный);
- выходные дни (суббота, воскресенье);
- праздничные дни (исключая сторожей в соответствии с графиком);
- ежегодные отпуска.

5.8. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114)

5.9. Продолжительность отпусков:

- для педагогов – 42 календарных дня;
- для работников других должностей – 28 календарных дней.

5.10. В соответствии с Законом «О северах» всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск 16 календарных дней.

5.11. В соответствии со ст. 119 ТК РФ и постановлением администрации г. Комсомольска-на-Амуре от 01.06.2004 № 36-па «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из местного бюджета» определен список должностей, пользующихся правом на дополнительный оплачиваемый отпуск. (Приложение 4)

5.11. График отпусков составляется ежегодно за две недели до наступления календарного года, утверждается заведующей с учетом мнения профкома. (ст. 122).

5.12. График отпусков, обязателен к исполнению, для всех работников МДОУ, включая заведующую. Работник о времени начала отпуска извещается не позднее, чем за две недели.

5.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124).

5.14. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и используется в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску следующего года (ст. 125).

5.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ), кроме беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ч.3 ст. 126 ТК РФ). При увольнении выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

5.17. При предоставлении отпуска с последующим увольнением работник увольняется последним днем отпуска.

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 3);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 4, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.18.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

5.18.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой

системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- от 06 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда согласно действующему законодательству, «Положением об оплате труда работников МДОУ № 109», принятого общим собранием коллектива от 26.10.2009 г., утвержденного приказом руководителя № 59 от 27.10.2009 г

6.4. Система оплаты труда включает:

- размеры базовых окладов, установленных в соответствии с Постановлением главы Администрации города Комсомольска-на-Амуре от 07.03.,2013 № 673-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 г. № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» по профессиональным квалификационным группам, Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно- эстетическому развитию детей № 109, принятого общим собранием коллектива от 26.10.2009 г., утвержденного приказом руководителя № 59 от 27.10.2009 г

- размеры повышающих коэффициентов;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 50%, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (до 50%);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются

22 число текущего месяца и 9 число следующего месяца за отработанным

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности) в размер должностного оклада один раз в год ( Закон ХАБАРОВСКОГО КРАЯ ОТ 14.02.2005 Г.№ 261).

6.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Производит выплаты материальной помощи, выплаты выходных пособий работникам, уходящим на пенсию по старости, выплаты единовременного пособия молодым специалистам в соответствии с Постановлением главы администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 109, принятого общим собранием коллектива от 26.10.2009 г., утвержденного приказом руководителя № 59 от 27.10.2009 г

7.3. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

7.4. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях согласно ст.ст. 313 – 327 ТК РФ, Закона Хабаровского края «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 26.01.2005 № 255, решения Комсомольской –на -Амуре городской думы от 14.10.2009 № 69 «О размере, условиях и порядке компенсации расходов на оплату

стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре».

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Своевременно проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять улучшение условий труда на рабочем месте.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 13 ).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Своевременно утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Продолжить работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых детей.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения и работников учреждения, отдых детей в загородных лагерях, производить частичную оплату за счет средств профсоюза.

#### **IX. Работа с молодежью.**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Каждому молодому специалисту, вступающему в трудовые отношения с образовательным учреждением впервые, выплачивается единовременное пособие в размере 4-х должностных окладов в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Молодому специалисту, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения), при поступлении на работу впервые в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность устанавливается повышающий коэффициент, составляющий 0,35 ставки заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

9.3. Каждому молодому специалисту, вновь приходящему в образовательное учреждение, определяется наставник из числа опытных, квалифицированных педагогов.

9.4. С целью повышения педагогического мастерства молодым специалистам предоставить возможность для участия в различных профессиональных конкурсах.

#### **X. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской и краевой профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет городской профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);



- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст.144 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы;
- суммированный учет рабочего времени.

## **XI. Обязательства профкома**

### 10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет городской и краевой профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, установления работникам стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управлении оплаты труда и социального партнерства министерства экономического развития и внешних связей Хабаровского края.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в течение двух недель срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания, с 2014 г. по 2017 г.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

### **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. График работы сотрудников МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 109
3. Перечень доплат к тарификационным ставкам и дополнительных отпусков работников МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 109
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска
5. Соглашение по охране труда
6. Положение об оплате труда работников МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 109
7. Форма расчетного листка.
8. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (не менее чем на пять лет).
9. Положение по организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 109
10. Положение о педагогическом Совете.
11. Положение об общем собрании трудового коллектива.
12. Положение о комиссии по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат работникам.
13. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты
14. Положение о внутреннем контроле

