КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №118
города Иркутска

01.02.2018 – 01.02.2021г.

Местонахождение учреждения: Россия, Иркутская область, город Иркутск, ул. Баррикад, 78, телефон: 34-63-00

Утверждено 01.02.2018г. на собрании трудового коллектива протокол № 5

Списочная численность работников – 31 чел.
Численность членов профсоюза – 11 чел.

От работодателя:
Исполняющая обязанности заведующей МБДОУ детского сада № 118
г. Иркутска
Лихачева Наталья Владимировна

От работников:
Председатель профкома МБДОУ детского сада № 118 г. Иркутска
Медвежова Оксана Владиславовна

Администрация г. Иркутска
Комитет по бюджетной политике и финансам
Отдел труда и управления охраной труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«14» 02 2018 г.
рег. № 130/36/18
Начальник отдела _____ Е.В. Казанцева

г. Иркутск 2018 г.

с дополнением

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице исполняющей обязанности заведующей Лихачевой Натальи Владимировны(далее работодатель) и работники МБДОУ детского сада № 118 г. Иркутска, которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Медвежовой Оксаны Владиславовны (далее профком).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в детском саду и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов;
- полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих с сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- обязательность выполнения коллективного договора;
- ответственность сторон, за невыполнение по их вине коллективного договора;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.

Коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников детского сада, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Условия коллективного договора распространяется как на работающих в момент его заключения, так и на вновь

поступивших на работу в период его действия.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Решение спорных вопросов возникающих между работодателем и работниками в социально-трудовой сфере осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель обязуется:

1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:
- Уставом детского сада;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием МБДОУ.

3. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, том числе, перевод на другую работу допускать только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 12 ТК РФ).

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

4. В случае заключения срочного трудового договора, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, указывать срок его действия, причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

5. Не включать в трудовой договор условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников, установленных трудовым законодательством коллективным договором, локальными нормативными

актами, содержащими нормы трудового права.

6. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года;
- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50 лет - женщины, 55 лет - мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

2.7. При увольнении по сокращению численности или штата работников

- предложить работнику другую имеющуюся работу (в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ);
- уведомить работника о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;
- выплатить выходное пособие в размере среднемесячного заработка (так же сохранить среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия).

Не допускать:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнения одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида - до достижения им возраста 18 лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- увольнение членов Профсоюза без учёта мотивированного мнения профсоюза.

2.8. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников:

- сообщить об этом в письменной форме профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (при массовом увольнении не позднее, чем за три месяца);
- при проведении аттестации в состав аттестационной комиссии включать представителя профсоюза;
- увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в любом случае производить с учётом мнения профсоюза (в соответствии со статьей 373 ТК РФ)

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

1. Составлять расписание непосредственно-образовательной деятельности по согласованию с профкомом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников.

2. Соблюдать установленную законодательством продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, для педагогических работников – сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенности их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется постановление Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени педагогическим работникам».

Заведующая – 40 ч. в неделю;

Инструктор по физической культуре – 18 ч. в неделю; – 30

Заместитель заведующей, воспитатели – 36 ч. в неделю;

педагог-психолог – ~~30~~ ч. в неделю;

Музыкальный руководитель – ~~36~~ ч. в неделю.

3. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом, привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия, а именно:

- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени.

В режиме рабочего времени в соответствии со ст.100 Трудового кодекса РФ установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

4. Привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование здания, помещений;
- при неотложных работах в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия;
- нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин,

работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими заключение, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);

по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7. Предоставлять по просьбе работника, имеющего двух или более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида, в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами 4 оплачиваемых дня в месяц (по правилам ст.262 ТК РФ).
- одному из родителей, имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет - 1 день в месяц без сохранения заработной платы.

8. В соответствии со ст. 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаи необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации и производиться по письменному распоряжению работодателя.

Привлекать работников к работе в выходные или праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств или в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только 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 они должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Запрещается привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни беременные женщины.

Женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться о направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов и работникам осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с их медицинским заключением.

Запрещается привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9. В соответствии со ст. 123 ТК РФ не позднее 15 декабря составлять с учётом мнения профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год. Очередность предоставления ежегодного отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и

продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника работодателем о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней, для педагогических работников – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с продолжительностью 42 календарных дня. Устанавливаются дополнительные отпуска – 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районных коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем и составляет для разных категорий работников:

-Заведующая - 50 календарных дня; продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска заведующей за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня.

- Заместитель заведующей, воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель - 50 календарных дней;

11. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

12. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работающим в учреждении первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объёме, независимо от времени поступления на работу и в других случаях, предусмотренных законодательством.

13. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвок.

14. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

15. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) для решения семейных и социально-бытовых вопросов *(в календарных днях)*:

- вступление в брак самого работника - до 5 дней
- в случае бракосочетания члена семьи работника - до 5 дней
- в связи с проводами члена семьи в армию - 2-3 дня
- в связи с переездом на новое место жительство - 2 дня
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 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 прохождением военной службы – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Примечание: конкретная продолжительность отпусков устанавливается по соглашению работодателя и работника.

5. *ОПЛАТА ТРУДА.*

Работодатель обязуется:

1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц с 10 по15 и с 25 по 30 число за отработанный период в безналичной форме.
2. Производить выдачу каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдачи на руки.
3. Выплачивать заработную плату за время отпуска, в том числе учебного, не позднее, чем за три дня до его начала.
4. Своевременно проводить тарификацию работников с учётом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.
5. В соответствии со ст. 285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении по совместительству, оплату труда производить с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
6. Оплата труда работников устанавливается локально-нормативным актом учреждения («Положением о новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 118 города Иркутска »)

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности выполнения других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.
2. Продолжить работу над проведением вводного инструктажа и комплекса инструкций по охране труда для работающих на все виды выполняемых работ в МБДОУ, продолжать вести журналы регистрации инструктажа, обеспечивать

рабочие места инструкциями по охране труда.
4. В соответствии со ст. 213 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных медицинских осмотров всех работников МБДОУ.
5. Не позднее 1 сентября проводить проверку готовности МБДОУ к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).
При несчастных случаях работодатель обязан:
- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведёт к катастрофе, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности её сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъёмку и другие мероприятия);
- немедленно проинформировать вышестоящие организации о несчастном случае, а со смертельным исходом – родственников пострадавшего;
- принять необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов.
При групповом несчастном случае (2 и более), тяжелом несчастным случаем, со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:
- в государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту регистрации;
- исполнительный орган социального страхования.
Работодатель обязан незамедлительно образовать комиссию в составе не менее 3-х человек, с включением специалиста по охране труда или лицо, назначенное распоряжением работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда.
Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошёл несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо.
Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о

результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трёх дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото и видеоматериалы;
- документы, характеризирующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

Выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического ил иного токсического опьянения;
- другие документы по усмотрению комиссии.

После завершения расследования акт о несчастном случае подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем и заверяется печатью. Работодатель в трехдневный срок обязан выдать один экземпляр пострадавшему, со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего. Второй экземпляр храниться 45 лет работодателем. Третий экземпляр направляется в исполнительный орган страховщика.

Разногласия по вопросам расследования рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, решением которых могут быть обжалованы в суд.

7. Выполнить до 15 сентября все запланированные работы по подготовке

МБДОУ к работе в зимних условиях.

Профком обязуется:

1. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

2. На собрании трудового коллектива рассматривать вопросы по обеспечению безопасных условий труда в ДОУ, состояние производственного травматизма и заболеваемости среди работников.

3. В срок до 30 августа каждого года обеспечить сбор предложений от членов профсоюза, работников МБДОУ по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их соглашение по охране труда на очередной год.

7. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

1. С учётом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- премирования;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

2. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые или работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленные на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 177 ТК РФ).

Работодатель и профком обязуются:

1. Организовать горячее питание работников на базе МБДОУ.

2. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днём воспитателя, Новым годом и др.
3. Информировать работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

8. *ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА*

Профком обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением Законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений.

2. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников-членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

3. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы МБДОУ; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников детского сада.
4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
5. Принимать участие в работе аттестационной комиссии детского сада.
6. Консультировать членов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам, по вопросам принятия и соблюдения в детском саду коллективного договора, локальных нормативных актов.
7. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации детского сада о работе профкома, события профсоюзной жизни.
8. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива.
9. Ходатайствовать перед работодателем о поощрениях, награждениях работников почетными званиями и т.д.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

1. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы.

2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- реорганизации и ликвидации организации;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-трудовым вопросам.

4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

5. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;

Профком обязуется:

1. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Положением о первичной профсоюзной организации МБДОУ, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.

2. Ходатайствовать перед городским Профсоюзным комитетом о награждении почётными грамотами за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

1. В соответствии со ст.51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами заключившим его (их

представителями). Стороны 1 раз в год отчитываться о выполнении коллективного на общем собрании работников.

2. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном Федеральным Законодательством.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников.

2. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

3. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе:
- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с профкомом;
- организовывать и проводить собрания, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
- участвовать во всероссийских акциях протеста.

4. Стороны заключившие договор обязуются довести текст коллективного договора до всех работников на общем собрании работников.

5. Осуществлять контроль за исполнением коллективного договор.

От работодателя:
И.о. заведующая МБДОУ г. Иркутска детского сада № 118
Дьячева Наталья Владимировна
«01» февраля 2018 г.

От работников:
Председатель профкома МБДОУ г. Иркутска детского сада № 118
Медвежова Оксана Владиславовна
«01» февраля 2018 г.

Прошито и пронумеровано
15 страниц
И.о. заведующего
_____Лихачева Н.В.

МБДОУ
детский сад
№ 118
г. Иркутска

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
г. Иркутск

АДМИНИСТРАЦИЯ

КОМИТЕТ ПО БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКЕ И ФИНАНСАМ

ДЕПАРТАМЕНТ ЗАКУПОК, ЦЕНОВОГО, ТАРИФНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ОТДЕЛ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

664025, г. Иркутск, ул. Ленина,14 тел._____

от 13.03.2018 № 130-36/8

на № _____ от _____

И.о. заведующего
МБДОУ детским садом
города Иркутска №118
Н.В. Лихачевой

Уважаемая Наталья Владимировна!

В соответствии со статьей 50 Трудового Кодекса Российской Федерации проведена уведомительная регистрация коллективного договора между работодателем и работниками МБДОУ детского сада города Иркутска №118 (далее - коллективный договор) от 01.02.2018, заключенного на период с 01.02.2018 по 01.02.2021.

Дата регистрации 14.02.2018 года, регистрационный номер 130-36/8.

Нарушены сроки предоставления коллективного договора на уведомительную регистрацию в комитет по бюджетной политике и финансам администрации г. Иркутска, установленные ст.50 Трудового кодекса Российской Федерации.

При регистрации коллективного договора выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

№ п/п	Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (номер пункта, статьи, раздела и т.п. в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (номер пункта, статьи нормативного правового акта)
1.	П.1. раздела 2 – редакция «Нормативными актами по охране труда» не учитывает, что работодатель обязан знакомить работников с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью	Ст. 68 Трудового кодекса РФ
2.	П.8. раздела 2 - не указана обязанность работодателей уведомлять органы службы занятости при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников	П.2. ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1
3.	П.5. раздела 3 – привлечение к сверхурочной работе	Абз. 3 ст. 99 Трудового кодекса

	допускается только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	РФ
4.	П.5, 8. раздела 3 – редакции «настоящим Кодексом», «настоящей статьи» некорректны	Дефис 9 ст. 24 Трудового кодекса РФ
5.	П.9. раздела 3 – не учтена обязанность работодателя об извещении работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала	Ст.123 Трудового кодекса РФ
6.	П.1. раздела 5 – не установлена конкретная дата выплаты заработной платы; не указаны периоды, за которые выплачивается заработная плата	Ст. 136 Трудового кодекса РФ
7.	П.6. раздела 6 – в полной мере не учтены обязанности работодателя при несчастном случае	Ст. 228 Трудового кодекса РФ, Постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73

Рекомендуем при разработке коллективного договора и изменений к нему использовать действующие нормативно-правовые акты РФ, а также учитывать изменения, внесенные в действующие нормативные правовые акты РФ.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Начальник отдела труда и управления охраной труда департамента закупок, ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска. Е.В. Казанцева

Исп. Спицына И.И.
Т.52-02-91

Комитет по бюджетной политике и финансам администрации г. Иркутска
Департамент закупок, ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений

Отдел труда и управления охраной труда

Регистрационный номер № 130-36/8
от 14.02.2018