Юридический адрес: Россия, область Иркутская город Иркутск микрорайон Университетский, 32 телефон: 36-80-97

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 166

Срок действия с 15.03. 2021г. по 14.03.2024 г.

Утвержден на собрании работников
Протокол от 26.02.2021 г. № 2

От работодателя:
Заведующий МБДОУ города Иркутска детский сад №166
Четвертных
Валентина Васильевна
Телефон: 36-80-97

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ г. Иркутска детский сад № 166
Бондарева Любовь Михайловна
Телефон 36-80-97

Численность работников: 27 чел.
Численность членов профсоюза: 18 чел.

Среднесписочная численность работников 27 чел.

Иркутск, 2021 год

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 1 из 13

Общие положения.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 166 (далее – учреждение).

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – заведующий учреждения Четвертных Валентины Васильевны (далее – «работодатель») и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице её председателя Бондаревой Любови Михайловны. (далее – «Профком») в дальнейшем именуемые «Стороны».

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

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

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и действует с 15.03. 2021г. по 14.03.2024 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, работающих по трудовому договору, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, и сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смены формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

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 (далее – ТК РФ) для его заключения.

Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально – трудовой сфере, осуществляются на основе ведения коллективных переговоров.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Профкома.

2. Трудовой договор и обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников (под роспись) с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 2 из 13

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику.

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящего коллективного договора.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора. При заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, согласно статьям 312.1,312.2 ТК РФ заключать на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему на бумажном носителе, оформленный надлежащим образом, направляется работнику в течение 3 рабочих дней после получения от него письменного заявления. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, оговариваемых в трудовом договоре.

Трудовой договор с дистанционным работником помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 3 из 13

соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения предупреждать работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность, квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

В соответствии с п.3.1.4. Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования города Иркутска на 2016-2018 годы, продленного до 31.12.2021 года, массовым высвобождением считается:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;

- при сокращении численности или штата работников образовательного учреждения - увольнением не менее 10 человек в течение 30 календарных дней.

2.7. При сокращении численности или штата работников помимо категории работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют:

- работники пред пенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы 20 лет, необходимого для назначения досрочной страховой пенсии по старости;

- работники, проработавшие в Учреждении свыше 15 лет.

2.8. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать увольнения:

- беременных женщин, за исключением случаев ликвидации учреждения;

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения), помимо соблюдения общего порядка допускать только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 4 из 13

2.10. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.

2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем раз в три года (п.п. 2 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

3.1. Режим рабочего времени и отдыха работников учреждения определять в соответствии с требованиями глав 15–16, ст.ст.189–190 ТК РФ, а также требованиями настоящего Коллективного договора учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.2. В зависимости от должности и (или) специальности устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени в соответствии с федеральным законодательством (приказом Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014 № 1601).

3.3. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников Учреждения допускать привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускать с его письменного согласия и с учетом мнения Профкома.

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет в соответствии со статьями 259, 268 ТК РФ.

Допускать привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, 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 данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 5 из 13

3.4. Привлечение работника учреждения к сверхурочной работе допускать с его письменного согласия в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работника учреждения к сверхурочной работе без его согласия допускать в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлекать к сверхурочной работе с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей – инвалидов, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускать только с их письменного согласия и при условии, что 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. Данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.5. В соответствии со ст. 123 ТК РФ ежегодно не позднее 15 декабря утверждать по согласованию с Профкомом, и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

3.6. Отзывать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего 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.

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

3.8. Предоставлять работникам учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней; педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня; а также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительность 8 календарных дней за работу в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (Приложение № 1).

3.9. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 6 из 13

военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.10. Режим рабочего времени при дистанционной работе устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, с соблюдением установленных норм трудового законодательства.

3.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной или временной основе, в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору и осуществлять в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

4. Оплата и нормирование труда.

Работодатель обязуется:

4.1. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 13 число текущего месяца, за вторую половину месяца – 28 число следующего месяца.

4.2. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Систему оплаты труда работников учреждения определять локальным нормативным актом, принятым в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области и муниципальными правовыми актами администрации города Иркутска.

4.4. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

4.6. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.7. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.8. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 7 из 13

4.9. В целях повышения мер социальной поддержки устанавливать повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно, поступившим на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения в соответствии с муниципальным правовым актом администрации города Иркутска.

4.10. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5. Улучшение условий охраны труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.2. Обеспечивать своевременное обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома.

5.4. Обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.5. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

5.7. Обеспечить работников за счет собственных средств сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

5.10. Проводить для всех поступающих на работу или переводимых на другую работу инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.11. Ежегодно проводить все запланированные работы по подготовке учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

5.12. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 8 из 13

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.

5.13. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на собрании работников учреждения вопросы состояния условий труда в учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

5.14. Работодатель и Профком договорились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок.

6. Социальные льготы и гарантии.

6.1. Гарантии и компенсации работникам учреждения предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

6.2. Работникам учреждения выплачивать социальные выплаты, не являющиеся частью заработной платы, в соответствии с положением о социальных выплатах работникам учреждения, разработанным на основании муниципального правового акта администрации города Иркутска и утвержденным с учетом мнения Профкома.

6.3. Применять с учетом мнения Профкома меры морального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- представления к ведомственным наградам.

Работодатель и Профком обязуются:

6.4. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель признает Профком как представителя работников учреждения, уполномоченного на то общим собранием работников.

Работодатель обязуется:

7.1. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Профкома.

7.2. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 9 из 13

- начислению и выплате заработной платы;
- другим социально-трудовым вопросам.

7.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления Профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать с принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

7.4. Бесплатно предоставлять Профкому, его комиссиям:

- возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками;
- оргтехнику и средства связи.

7.5. Обеспечивать по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % от оклада (должностного оклада, заработной платы) работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2 – х лет после их окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников (п. 2 части первой ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 части первой ст. 81 ТК РФ).

7.7. С учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2 – х лет после их окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ).

7.8. Включать в состав аттестационной комиссии учреждения представителя Профкома.

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза (работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в соответствии с ТК РФ (ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников учреждения.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 10 из 13

получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.4. Принимать участие в работе аттестационной комиссии учреждения.

8.5. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации учреждения о работе Профкома, событиях профсоюзной жизни.

8.6. Контролировать правильность установления окладов (должностных окладов), своевременную выплату заработной платы. Требовать устранения выявленных нарушений.

8.7. Силами уполномоченного 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.

8.8. Обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в учреждении.

8.9. Обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза по вопросам улучшения условий труда, охраны труда для включения их в коллективный договор.

9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют в течение 7 рабочих дней интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.2. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

Работодатель обязуется:

9.4. В течение 3 дней со дня подписания довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 166
Четвертных Валентина Васильевна
_____
« 26 » февраля 2021 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
г. Иркутска детского сада № 166
Бондарева Любовь Михайловна
_____
« 26 » февраля 2021 г.

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 11 из 13

Приложение № 1
к коллективному договору

Перечень работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня

1. Заведующий

От работодателя:

Заведующий МБДОУ г. Иркутска детского сада № 166
Четвертных Валентина Васильевна
_____
« 26 » февраля 2021 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ г. Иркутска детского сада № 166
Бондарева Любовь Михайловна
_____
« 26 » февраля 2021 г.

Передан через Диадок 31.05.2021 11:13 GMT+03:00
f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71
Страница 12 из 13

Идентификатор документа f5a617a1-81ff-4459-9a1f-3fce17d8bf71

Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	МБДОУ Г. ИРКУТСКА ДЕТСКИЙ САД № 166 Четвертных Валентина Васильевна, Заведующая	02A314380093ACA18F442322EF40CE7160 с 16.12.2020 06:19 по 16.03.2022 06:05 GMT+03:00	31.05.2021 11:13 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа
Подписи получателя:	МБДОУ Г. ИРКУТСКА ДЕТСКИЙ САД № 166 Четвертных Валентина Васильевна, Заведующая	02A314380093ACA18F442322EF40CE7160 с 16.12.2020 06:19 по 16.03.2022 06:05 GMT+03:00	31.05.2021 11:14 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа