

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА – ДЕТСКОГО САДА ПЕРВОЙ КАТЕГОРИИ  
№15 ГОРОДА РОСТОВА-на-ДОНУ  
(МАДОУ №15)

на 2013-2016год(ы)

**От работодателя:**  
заведующий МАДОУ №15  
Мезинова Н.Л.

**От работников:**  
председатель  
профсоюзной организации  
Бойко С.Я.

  
(подпись)

  
М.П.



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию  
в отделе по труду администрации Ленинского района города Ростова-на-Дону  
(указать наименование органа)

Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в администрации Ленинского  
района г. Ростова-на-Дону  
Регистрационный № 243 от « 15 » 11 2013г  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
Руководитель органа по труду, занятости, социальной экономики и трудовых отношений Н.С. Бабова  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, а также в соответствии с:

- Региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования Ростовской области, областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- Соглашением между Управлением образования города Ростова-на-Дону и районными профсоюзными организациями работников образования, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (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 действующим трудовым законодательством, включая соглашение.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель в лице заведующего МАДОУ №15 Мезиновой Натальи Леонидовны;
- работники учреждения в лице их представителя-председателя профсоюзной организации Бойко Светланы Якубовны.

1.4. Профсоюзная организация учреждения выступает полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, Соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищённости коллектива и отдельных работников (см. пункт 1.6 Регионального отраслевого Соглашения между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Областным комитетом профсоюза работников образования и науки РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе –совместителей), являющихся членами профсоюза;

- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем(ст.ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счёт профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ).

1.6.Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются не действительными и не подлежат применению.

1.7.Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения:  
- всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;  
- всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договорённости и оформляются дополнительным соглашением.

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

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

## **2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора. Трудовые отношения.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового договора между работником и работодателем. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, в противном случае Трудовой договор является недействительным.

2.2. Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передаётся работнику под роспись, другой хранится в учреждении.

2.3. В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.4. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределённый срок. Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.5. При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией учреждения.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в Трудовом Кодексе РФ (ст.ст.22,60 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором и другими локальными нормативными актами.

2.8. При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается. По соглашению сторон Трудовой договор может предусматривать условие об испытании в соответствии со ст.ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника, поручаемой ему

работе.

2.9. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего образования решать в соответствии со ст.177 ТК РФ, исходя из потребностей учреждения в данных специалистах.

2.10. Предоставлять длительный отпуск сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений в соответствии со ст. 335 ТК РФ и Закона РФ «Об образовании».

2.11. Руководитель, применяя право временного перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.12. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждений образования, осуществляется в соответствии с требованиями ст.ст.82,178-181, 371 ТК РФ.

2.13. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве, занятых в нём работников, решается совместно администрацией учреждения и выборным профсоюзным органом учреждения (профкомом).

2.14. Администрация учреждения не менее чем за 2 месяца предоставляет информацию о возможном высвобождении работников в Профсоюзный комитет и согласовывает с профкомом меры по трудоустройству и переквалификации работников (ст.ст. 81,82 ТК РФ). Уведомление профкома 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 (ст.81 ТК РФ).

2.15. При равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, предусмотренными ст.179 ТК РФ:

- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- лица, имеющие наибольший стаж в данном учреждении;
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребёнка (до 16 лет);
- родители, воспитывающие ребёнка-инвалида (до 18 лет);
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзного комитета;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

2.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производится в соответствии со ст.ст. 82 и 373(с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа) в случаях, предусмотренных указанными статьями.

2.17. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при сокращении численности или штата (ст.ст. 178,180), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

2.18. Администрация учреждения обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) работника, администрация обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в трудовом договоре.

### **3. Оплата и нормирование труда.**

**Оплата труда работников учреждений образования производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Мэра города Ростова-на-Дону №1170 от 31.10.2008г. «о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону».**

3.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов) доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи, повышающего коэффициента, устанавливается Положением о порядке и условиях оплаты труда учреждения. Указанное Положение принимается при согласовании с Профсоюзным комитетом учреждения.

3.2. Ответственность за своевременное и правильное определение

размеров должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера несёт руководитель учреждения.

3.3.Замещающим временно отсутствующих работников, педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчётом тарификации.

3.4. Представитель работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

3.5. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

3.6. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: «08» и «23» числа текущего месяца. Выплата заработной платы производится в месте выполнения им работы или по письменному заявлению работника перечислением на его расчётный счёт в банке.

3.7. Работник, не получивший заработную плату своевременно (в срок, установленный настоящим Коллективным договором) или получивший ее не в полном объеме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменном виде. Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ст. 142 ТК РФ).

3.8. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

3.9. Педагогическим работникам **ежемесячно выплачивается денежная компенсация** на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий. (Включена с 01.09.2013г. в должностной оклад на основании Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 08.08.2013г. №847 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и...», размер которой установлен на 31.12.2012г.).

3.10.Работнику, находящемуся по направлению образовательного учреждения на курсах повышения квалификации, производится оплата

рабочих дней.

3.11. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Рабочее время работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Трудовым кодексом» также учебным расписанием, должностными обязанностями, Трудовым договором.**

4.1 Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (Закон «Об образовании»), для руководящих и других работников - 40 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания различных видов деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

4.6. Учебная нагрузка работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и иных условий.

В состав **тарификационной комиссии** включается председатель профкома.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профкомом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной нагрузки учитывается:  
необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке;

стабильность объема учебной нагрузки в течение учебного года.

Уменьшить учебную нагрузку возможно только в случае изменения учебного плана и программы, сокращения групп.

4.7. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с тарификацией и которых невозможно догрузить другой педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- ставка - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку;
- заработная плата, установленная при тарификации - в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку.

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

4.9. Работникам разрешается работа по совместительству.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя и по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения в количестве 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время в количестве:

- 56 календарных дней - педагогическим работникам (воспитателям, учителям-логопедам) групп компенсирующей направленности: нарушение развития речи (логопедические).
- 42 календарных дней - педагогическим работникам дошкольных групп.

4.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспечения нормальной работы учреждения. **График отпусков составляется не позднее**

чем за 2 недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения.

О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.13. При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.

4.14. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

4.15. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы предоставляется работникам в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день,
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 7 дней.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний создается комиссия по охране труда, в состав которой входит председатель профсоюзного комитета учреждения (избирается уполномоченный по охране труда).

5.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

5.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.4. Руководитель организует проверку знаний работников

учреждения по охране труда на начало учебного года совместно с профкомом, обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов. По согласованию с профкомом разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждом рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

5.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.8. Руководитель оказывает 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.

5.9. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

5.10. Руководитель совместно с профсоюзным комитетом ведет учет и анализ производственного травматизма, разрабатывает план мероприятий по улучшению условий труда в учреждении.

5.11. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.12. Профсоюзный комитет обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, решать вопросы обеспечения членов профсоюза санаторно-курортными путевками.

5.13. Контроль за состоянием условий и охраны труда осуществляется

администрацией учреждения совместно с профсоюзным комитетом.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

**В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников и обеспечения дифференцированного уровня оплаты труда аттестацию педагогических работников проводить на основании приказа Министерства образования и науки РФ № 209 от 24.03.2010 года «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».**

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.

- 6.1. При направлении работников в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ними сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 166-168 ТК РФ.
- 6.2. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования решать в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей образовательного учреждения в данных специалистах.
- 6.3. Педагогические работники один раз **в три года** проходят курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы с сохранением места(должности) и средней заработной платы (ст. 187 ТК РФ).
- 6.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением на другую, нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанного с трудовой деятельностью – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).
- 6.5. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании воспитанников,

новаторство в труде и другие достижения в работе поощрять работников учреждения. Поощрение применяется по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, объявляется в приказе по учреждению, доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку.

6.6. За трудовые заслуги педагогические работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

Стороны договорились о совместном выдвижении работников учреждения на награждение государственными наградами и ведомственными наградами Министерства образования и науки РФ.

6.7. Применение мер дисциплинарного взыскания не предусмотренных законодательством и Уставом учреждения запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание. По ходатайству профсоюзной организации может быть снято взыскание до истечения срока его действия в случае, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

6.8. Проекты нормативных актов, затрагивающие социально-трудовые 'права работников, рассматриваются и применяются с учетом мнения профкома. Работодатель своевременно информирует профком и предоставляет возможность профкому защитить интересы работников.

## **7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

### **Стороны договорились:**

7.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

7.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов, давать мотивированные ответы. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.

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

7.4. Безвозмездно предоставлять в пользование профкому помещение

для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать профсоюзную информацию в доступном для всех работников месте.

- 7.5. Стороны признают предусмотренные в ст.171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных в органы Профсоюза неосвобожденных работников.
- 7.6. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) профкома, членами которого они являются, а председатель профкома и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 7.7. Вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление уставных задач не допускается.
- 7.8. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.9. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 7.10. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).
- 7.11. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).
- 7.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 7.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профкомом рассматривает вопросы:
  - расторжения трудового договора с работником, являющимся членом

- профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создания комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечение 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ) и другие предусмотренные трудовым законодательством вопросы.

#### 7.14. Обязательства профкома:

- всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;
- оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза;
- содействовать улучшению условий труда работников, охране их здоровья и профессиональному росту;
- решать вопросы оздоровления членов профсоюза и их семей;
- оказывать материальную помощь нуждающимся членам Профсоюза (из профсоюзных взносов) при необходимости их лечения, приобретения дорогостоящих лекарств, в случае стихийных бедствий и др.;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и правильным перечислением профсоюзных взносов на счет районной профсоюзной организации;

- участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

## **8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 8.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Отдел по труду Администрации района.
- 8.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 8.3. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива ежегодно.
- 8.4. В случае нарушения или невыполнения Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству.
- 8.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Юридический адрес: МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА-ДЕТСКОГО САДА ПЕРВОЙ КАТЕГОРИИ №15 ГОРОДА РОСТОВА-на-ДОНУ (МАДОУ № 15): 344082, г. Ростов-на-Дону, пер. Доломановский, 18/6.

Коллективный договор принят на общем собрании работников  
МАДОУ № 15

И.о. Заведующего МАДОУ №15

Н.Л. Мезинова

Председатель профбюро

С.Я. Бойко

Принято на общем собрании работников МАДОУ № 15

«07» октября 2013г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА-ДЕТСКИЙ САД ПЕРВОЙ КАТЕГОРИИ  
№15 ГОРОДА РОСТОВА-на-ДОНУ  
(МАДОУ №15)

Выписка из протокола № 2 от «07» октября 2013 года  
общего собрания трудового коллектива.

Присутствовало: 53 человека

***Повестка дня:***

1. Принятие коллективного договора (новая редакция), в связи с изменением вида учреждения на основании приказа Управления образования города Ростова-на-Дону от 10.04.2013г. «Об изменении типа и вида образовательных учреждений города Ростова-на-Дону»
2. Выборы комиссии по трудовым спорам и выполнению коллективного договора.

*По первому вопросу:*

**Слушали:** И.о.заведующего МАДОУ № 15 Мезинову Н.Л. о необходимости принятия нового коллективного договора; председателя профсоюзного бюро Бойко С.Я. с текстом коллективного договора.

Заслушав и обсудив коллективный договор,

**Постановили:**

- принять коллективный договор в целом;
- поручить председателю ПБ Бойко С.Я. зарегистрировать договор в Администрации Ленинского района г. Ростова - на - Дону.

*По второму вопросу:*

**Слушали:** И.о.заведующего МАДОУ № 15 Мезинову Н.Л. о выборе комиссии по трудовым спорам и выполнению коллективного договора.

**Постановили:**

Избрать комиссию по трудовым спорам и выполнению коллективного договора в следующем составе:

председатель комиссии: Бойко С.Я. (председатель ПБ)

члены комиссии: Бережная О.П. (воспитатель) – секретарь

Корнева Л.И. (воспитатель)

Бессарабова Г.М. (воспитатель)

Соловьёв А.С. (инструктор по ФК)

Председатель собрания \_\_\_\_\_ Ступко О.Л

Секретарь собрания \_\_\_\_\_ Бережная О.П

И.И. Мезинова

И.И. Мезинова



И.И. Мезинова

И.И. Мезинова

И.И. Мезинова

В данном документе прошито и скреплено печатью \_\_\_\_\_ листов



И.И. Мезинова  
(подпись)