

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя
первичной профсоюзной организации с одной стороны
и администрацией организации в лице
заведующего учреждением - с другой,
принятый на общем собрании работников

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 438 г. Челябинска»**

01.06.2020 протокол № 1, с приложениями 3, листов 36,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 46 от 17.07.2020

Приложение: - Письмо № 541/18-5-2 от 17.07.2020 на 2 л.



Заместитель начальника Управления
по стратегическому планированию,
экономике и инвестициям
Администрации города Челябинска

И. А. Проскурякова

Работодатель:

Заведующий МБДОУ «ДС № 438
г. Челябинска»



Н.Г. Давыдова

2020 г.

Работники:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «ДС № 438 г.
Челябинска»

С.Н. Просвирина

« 01 » « 06 » 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сада № 438 г. Челябинска
на 2020-2023 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Комитете по экономике города Челябинска

г. Челябинск
2020г.

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками организации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
3. Сторонами коллективного договора являются:
 - Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Просвириной Светланы Николаевны (далее - профсоюз);
 - Работодатель в лице его представителя – заведующего ДОУ Давыдовой Натальи Геннадьевны (далее работодатель).
4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).
5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 5-ти дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
8. При реорганизации (в форме слияния, присоединения, преобразования) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

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

15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка; (Приложение №1)
- положение об оплате труда работников; (Приложение №2)
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

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

2. Трудовой договор.

17. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

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

20. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

21. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца;

- надбавку воспитателям за квалификацию начислять от нагрузки;

- восстановления на работе воспитателя, ранее, выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

22. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с

изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников).

23. В течение учебного года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате.

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

24. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

25. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

26. Работники имеют право на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

27. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

28. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации (ст. 196 ТК РФ).

29. Работодатель обязан:

-Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

-В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

-В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

-Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 -176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, также работникам, получающим второе высшее образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

-При проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014года №276, сохраняются принципы добровольности и бесплатности прохождения аттестации для работников организации. По результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

-В случае истечения срока действия квалификационной категории работник допускается к работе после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией организации;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остается один год.

4.Высвобождение работников и содействие трудоустройству.

30.Работодатель обязуется:

-Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации организации - не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации организации уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

-Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

-Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности штата производить с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

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

- Лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами за педагогическую деятельность;
- председатель первичной профсоюзной организации по согласованию с районной организацией профсоюза;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

31.Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

32.Режим рабочего времени в организации определяется:

-правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюза.

-графиком рабочего времени и циклограммой деятельности специалиста, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза (ст. 103 ТК РФ).

33.Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Ст. 100 ТК РФ)

34.Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей в соответствии с приказом Министерства

образования и науки РФ от 22.12.2014 года №1601 «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».

35. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению:

- Работника, женщины в связи с беременностью;
- одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

36. Составление регламента образовательной деятельности, циклограммы занятости специалиста, графика работы специалиста осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

37. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

38. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, должностными обязанностями, не допускается.

39. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по заявлению, либо с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

40. Работодатель обязуется:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ), не выходя за пределы фонда заработной платы:

- заместителю заведующего по АХР, УВР - 3 дня
- главному бухгалтеру - 3 дня
- заведующей ДОУ - 3 дня

- Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. ст.128, 263 ТК РФ).

-Предоставлять ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам (56 календарных дней), работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья.

- Предоставлять работникам отпуска с сохранением заработной платы, не выходя за пределы фонда заработной платы, в следующих случаях:

- При рождении ребенка в семье - 2 дня;
- В случае свадьбы работника, детей работника - 3 дня;
- Работающим инвалидам - 2 дня;
- На похороны близких родственников - 3 дня;
- Председателю профкома - 3 дня.
- Работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней в году.

41.Общими выходными днями является суббота, воскресенье и все праздничные дни (ст.112 ТК РФ), в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

42.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

43.Предоставлять педагогическим работникам ДОУ длительный отпуск сроком до одного года на основании его заявления и приказом заведующего ДОУ, при этом за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации. (Основание: приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года).

6. Оплата и нормирование труда.

44.Работодатель обязуется:

-Утверждать штатное расписание и тарификацию.

-Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

49. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда. Перечень мероприятий, сроки, стоимость их проведения и ответственные лица указаны в Соглашении по охране труда.
50. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года №426-ФЗ « О специальной оценке условий труда».
51. Проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказания первой медицинской помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.
52. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
53. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно ст. 221 ТК РФ.
54. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
55. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Законодательством РФ.
56. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст.220 ТК РФ).
57. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
58. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.
59. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
60. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.
61. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
62. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

63. Обеспечить оплату прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением и сохранением за ними среднего заработка.

64. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

66. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

67. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

68. Профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

69. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

70. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б), пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом предварительного согласия профсоюзной организации.

71. Работодатель обязан предоставить профсоюзному органу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ). Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов при наличии письменных заявлений членов профсоюза. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере до 1% (ст. ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной

профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

72. Работодатель предоставляет председателю выборного профсоюзного органа дополнительно 3 дня к ежегодному отпуску (ст. 377 ТК РФ).

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

74. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены выборного профсоюзного органа могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпункта б) пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

75. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

76. Члены профсоюза включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

77. Работодатель по согласованию с профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы на вредные или опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня применения (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,
- перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. Обязательства профсоюзной организации.

78. Профсоюз обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Направлять учредителю ДОО заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- Участвовать в работе комиссий по социальному страхованию, совместно с первичной профсоюзной организацией заниматься летним оздоровлением детей сотрудников учреждения.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Участвовать в работе комиссии ДОО по тарификации, аттестации педагогических работников, рабочих мест, охране труда и др.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДОО.
- Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях потери (смерти) близких, пожарах, тяжелой болезни.
- Осуществлять культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительные мероприятия в ДОО.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

79. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
80. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
81. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются с результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).
82. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
83. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
84. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
85. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.