

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзной  
организации  
МБДОУ Детский сад № 113

  
(Ильющенко Н.В.)

11.01.2016г.

**УТВЕРЖДЕНЫ**  
Заведующий МБДОУ  
Детский сад № 113

  
(Томилова И.В.)

11.01.2016г.

**Изменения,  
вносимые в Коллективный договор  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
муниципального образования «Город Архангельск»  
«Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок»**

1. По тексту «Коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок»

слова «мэрия города Архангельска» заменить словами «Администрация муниципального образования «Город Архангельск» в соответствующем падеже.

2. По тексту «Коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок»

слова «мэр города Архангельска» заменить словами «Глава муниципального образования «Город Архангельск» в соответствующем падеже.

3. По тексту «Коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок»

слова «заведующий Учреждения» заменить на слова «заведующий Учреждением».

4. В разделе № 1 «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» пункты изложить в следующей редакции:

1.3. Сторонами Коллективного договора являются работники организации в лице их представителя – председателя профсоюзной организации и работодатель в лице заведующего Учреждением.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют права уполномочить председателя профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем - заведующим (ст. 30 ТК РФ).

1.8. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем (заведующим Учреждением) до сведения работников в течение трёх дней после его подписания.

Представители профсоюзной организации обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

5. В разделе № 2 «ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ» пункты изложить в следующей редакции:

2.17. Работодатель (заведующий Учреждением) в письменной форме уведомляет профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.18. К категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ относятся:



- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- в) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- г) неосвобожденные руководители профсоюзной организации;
- д) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- е) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ж) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- з) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- и) инвалидам Великой Отечественной Войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- к) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,

а также такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий

2.29. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без согласования с председателем профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

6. В разделе № 3 «РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА» пункты изложить в следующей редакции:

3.2. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, которая определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем (заведующим Учреждением), согласованными с председателем профсоюзной организации и принятыми на общем собрании работников, а также Графиками работы, составленными работодателем (заведующим Учреждением) и доведёнными до сведения работников.

3.6. 2 абзац Перечень должностей с ненормированным рабочим днём определён Соглашением между мэрией города Архангельска и Архангельской городской общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально – трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования «Город Архангельск, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Архангельска, на 2014-2016 годы», утверждается заведующим, согласовывается с председателем профсоюзной организации.

3.7. В случаях, предусмотренных ч. 4 ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет;

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только путём согласования с председателем профсоюзной организации и письменного согласия работников.

Работодатель обеспечивает точный учёт сверхурочной работы выполненной каждым работником.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, согласовывается с председателем профсоюзной организации.

7. В разделе № 4 «ОТПУСКА» пункты изложить в следующей редакции:

4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым работодателем (заведующим Учреждением) по согласованию с председателем профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.



4.5. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников: заместителю заведующего, воспитателям, музыкальным руководителям, педагогу -психологу, учителю – логопеду, инструктору по физической культуре, социальному педагогу;

4.10.Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 117 и 119 ТК РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценке условий труда ;
- работникам с ненормированным рабочим днем:
- заведующему Учреждением, заместителю заведующего, главному бухгалтеру, старшему воспитателю – до 14 календарных дней,
- бухгалтеру, заведующему хозяйством, заведующему производством – до 7 календарных дней,
- заведующему складом, документоведу – не менее 3 календарных дней.

4.24. Профсоюзная организация обязуется:

- защищать права и интересы членов профсоюзной организации по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;
- своевременно, в установленные сроки, согласовывать График отпусков;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

8. В разделе № 5 «ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА» пункты изложить в следующей редакции:

5.2.Работодатель (заведующий Учреждением) формирует и утверждает штатное расписание, согласовывает с председателем профсоюзной организации;

5.3.Производить ежегодную тарификацию педагогических работников; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя профсоюзной организации;

5.17. Устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с председателем профсоюзной организации.

5.26. Информировать работников на общем собрании работников и профсоюзную организацию о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств, в соответствии со ст. 17 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”;

5.30. Профсоюзная организация обязуется:

- содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда;
- оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;
- осуществлять контроль за целевым использованием средств Фонда оплаты труда;
- делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников;



- защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах;
- своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

9. В разделе № 6 «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ» пункты изложить в следующей редакции:

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем по согласованию с председателем профсоюзной организации на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст. 196 ТК РФ);

10. В разделе № 7 «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ» пункты изложить в следующей редакции:

7.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с председателем профсоюзной организации.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзной организации.

7.8. Согласовывать с председателем профсоюзной организации разработку и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.11. В Учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзной организации.

7.12. На общем собрании работников ежегодно утверждать план её работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ);

7.14. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзной организацией.

11. В разделе № 8 «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ» пункты изложить в следующей редакции:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить с профсоюзной организацией «Соглашение по охране труда» и выполнять предусмотренные в нем мероприятия по предупреждению травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, улучшению условий труда в указанные сроки и на оговоренную сумму.

12. В разделе № 9 «ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» пункты изложить в следующей редакции:

9.1. Работодатель (заведующий Учреждением) во взаимоотношениях с профсоюзной организацией руководствуется федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- не вмешивается в практическую деятельность профсоюзной организации и не ограничивает его права;

- признает профсоюзную организацию единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора;

- обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно производить безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.2. Работодатель (заведующий Учреждением) предоставляет членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, свободное время для участия в качестве делегатов



съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа.

9.5. Работодатель (заведующий Учреждением), осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с председателем профсоюзной организации.

По согласованию с профсоюзной организацией Учреждения рассматриваются также следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни ( 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- проведение специальной оценки условий труда;
- установление размеров выплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные данным Коллективным договором.

9.7. Председателю профсоюзной организации производить ежемесячную надбавку стимулирующего характера в соответствии с «Положением о порядке установления и выплат надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок».

13. В разделе № 10 «КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН» пункты изложить в следующей редакции:

10.2. Стороны Коллективного договора (заведующий и профсоюзная организация) доводят текст настоящего договора до сведения работников учреждения на общем собрании работников в течение одного месяца со дня его подписания.

Приняты на общем собрании работников

*Протокол № 3 от 25.12.2012*