

Принято решением
Трудового коллектива
Протокол № 47
От « 04 » апреля 2016г.



Коллективный договор

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
Сосново-Озерский детский сад «Белочка» на 2016-2019гг.

От работодателя:

Зав.МАОУ «Белочка»

Березовская Н.Т.



От работников:

председатель профсоюзного

комитета МАОУ «Белочка»

Жамаганова Д.Л.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Администрация «Березинский район»

Регистрационный № 119 от « 04 » мая 2016г.



Жамаганова Д.Л.
Гармаев С.В.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств, по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада 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 соглашения и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в **МАОУ Сосново – Озерский детский сад «Белочка»**.

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ.
- Закон РФ «О Коллективных договорах и соглашениях»
- Закон РФ «О социальном партнерстве в республике Бурятия»
- Отраслевое территориальное Соглашение.
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющимися членами Профсоюза работников Отдела Образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее профком), работодатель в лице представителя заведующей, Березовской Нины Тимофеевны, именуемая в дальнейшем (работодатель).

1.4. Действие договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе совместителей).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор признает обязанность администрации и профсоюзного комитета на основе делового сотрудничества, по обеспечению решения главных воспитательных и образовательных задач, удовлетворение социальных и экономических интересов, работников учреждения.

1.6. Администрация обязуется:

- Определять общее направление экономического и социального развития учреждения в соответствии с его статусом на основе взаимодействия всех структурных подразделений;
- Обеспечивать соблюдение работниками учреждения обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом ДОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины;
- Создавать условия для улучшения качества работы, поощрять лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда;
- Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- Рационально организовывать труд работников учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией;
- Обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников учреждения, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- Создавать оптимальные санитарно-гигиенические условия, обеспечивать сохранность имущества ДОУ

1.7. Работники обязуются - работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя: обязанности, возложенные на них Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого, эффективного выполнения возложенных на них обязанностей;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации учреждения;
- оказывать необходимую помощь в повышении эффективности работы дошкольного учреждения;

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.9. В соответствии со ст.52 ТК РФ работники имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно через свои представительные органы. Стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективных актов;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами, Коллективным договором, или локальными нормативными актами учреждения, Положениями и Соглашением.

II. Заключение изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на основании ст.58 Трудового кодекса РФ.

2.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Положения об условиях труда и его оплаты, социальном, бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

2.3. 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. Срочный трудовой договор с работником 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 определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок.

2.5. 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.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнений (по согласованию) профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Учебная нагрузка воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста 3х лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период, для выполнения другим воспитателем.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшение количества часов по учебным планам и программам.

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

2.10. По инициативе работника изменения существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение группы, количества воспитанников, изменение образовательных программ).

В течении учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ) При этом работнику обеспечивается гарантии изменений учебной нагрузки в течении учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Общие обязанности работодателя и профсоюзного комитета.

3. Работодатель и профком обязуется:

3.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом.

3.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем всех работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, плате труда, занятий, социальных гарантиях работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

3.3. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания. Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.

3.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора может быть доведен работодателем до сведения работников в течении 3 дней после его подписания.

3.5. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

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

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет. Привлекать при этом для организации опережающего обучения средства работников с их согласия, в размере от 50% от суммы, затраченной на обучение.

4.3.3. Случаи высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение в освобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника на курсы повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должен), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, поезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получения ими образования соответствующего уровню впервые в порядке, предусмотренном (ст.173-176 ТК РФ) за счёт фонда экономии заработной платы. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работником, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях.

4.3.6. Организовать проведения аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работником соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомление 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.

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

5.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата в срок, не менее, чем за 2 месяца до увольнения согласно ч.2 ст.180 ТК РФ.

5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения работников.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. В соответствии со ст.179 при сокращении численности или штата работников от работы; Преимущественные право оставления на работе имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в ДООУ 10 лет;
- одинаковые матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года;

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

- увольнения беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- матерей-одиночек, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

5.7.3. 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.

VI. Рабочее время и время отдыха.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

6.3. Неполное рабочее время-неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем;

6.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.153 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и 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.

6.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате.

6.7. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДОУ) в пределах установленного им рабочего времени. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- работающим инвалидам - 3 дня в год;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;
- за непрерывный стаж работы в ДОУ свыше 5 лет - 2 дня, 10 и свыше -3 дня;
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение №2); производить доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (приложение №2);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №3, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем) (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем. Который должен быть не менее трех календарных дней).

6.8.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск на основании письменного заявления, с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) – 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- женам, мужьям, военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней в год;
- работающим инвалидам- до 14 дней (ст. 128 ТК РФ).

6.8.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом учреждения.

6.9. Работа в выходной день и нерабочие праздничные дни, оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном по ст.153 ТК РФ.

6.10. Всем работникам ДОУ предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей недели, работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье).

6.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные дни и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течении перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.12. Работодатель по согласованию с профкомом обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

6.13. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ

VII. Оплата и нормирование труда.

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

7.2. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:
-15 и 30 числа ежемесячно.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает:

-статья 132 ТК РФ

-постановление Правительства Республики Бурятия от 26.12.2007 года №438 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений»

-приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.02.2008 года №184 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Республики Бурятия»

-постановления администрации МО Еравнинский район от 27.05.2008 года №126.

-положение об оплате труда (локальный акт МДОУ).

7.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании 7 со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории 7 со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае простановке работы в порядке, предусмотренной ст.234 ТК РФ.

7.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из- за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VIII. Гарантии и компенсации.

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Предусмотренном действующим законодательством.

8.3. Ежегодно отчисляет в первичную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы.

IX. Охрана труда и здоровья.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

9.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №6).

9.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

9.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и 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.

9.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ)

9.12. Разработать или утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ). '

9.13. Обеспечить соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

9.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

9.17. Оказывать 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. В случае выявления ими нарушениями прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.18. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.19. Один раз в полтора года информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно- оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной и профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоения квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Направлять Учредителю (собственнику) учреждения заявление 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).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию ввести учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о разработке и страховых взносах работников.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива.

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности, а также настоящим Коллективным договором.

11.2. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.3. Профком признаёт, что проведение профсоюзных организаций работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем при условии отсутствия нарушения деятельности учреждения.

11.4. Профком гарантирует членам профсоюза следующие льготы:

- обязательное согласование с профсоюзом списка увольняемых членов профсоюза;
- материальную помощь членам профсоюза в конце календарного года (при наличии финансовых средств);
- материальная помощь с связи юбилейными датами;

11.5. Профсоюзный комитет добивается обеспечения права работников на труд, улучшение качества их жизни и членов из семей, условий труда и быта.

11.6. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзных организациях, участвует в определении основных направленных социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, вступает в переговоры с руководителем по существу возникающих в социально трудовых отношениях, конфликтов.

11.7. Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий. Направленных на реализацию защиту социально- трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении. Профком будет стремиться к расширению конфликтных ситуаций путем переговоров и достижения с работодателем взаимоприемлемых решений.

11.8. Работодатель гарантирует безналичное перечисление на счет профкома членских взносов при наличии заявлений от членов профсоюза. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодателем ежемесячно перечисляет на счет первичной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

11.9. Профсоюзным органам представляется в бесплатное пользование 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.

11.10. Работодатель за счет средств над тарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% (ст.377 ТК РФ).

11.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий, работника, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

11.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст.374, ст.82 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на часы (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.1 13 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.21 8 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 год со дня его применения (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) и другие вопросы.

ХII. Контроль за выполнением Коллективного договора.

12. Стороны договорились что:

12.1 Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду.

12.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.3. Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании работников учреждения.

12.4. Для введения переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создаст совместную комиссию на паритетной основе.

12.5. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового Коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет со дня подписания.

XIV. Приложение к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о материальной помощи;
3. Положение о премировании;
4. Положение стимулирующей части Фот;
5. Положение о первичной профсоюзной организации ДОУ;
6. Соглашение по охране труда.

Пропиновано и
пропумеровано
12 (двенадцать стр.)
Завед: Терезовская Н. Г.

