

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома:
Маш
В.И.Максимова

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
М.В.Горбунова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

29.08.2017 – 29.08.2020

**МКДОУ «Порт-Артурский детский сад
«Колокольчик»**

*Протокол общего собрания № 1 от 29.08.2017 года
Работающих в ДОУ 5 человек
Присутствовали: 5 человек*

Зарегистрирован в Администрации Чесменского муниципального района Челябинской области «29» 08 2017 Регистрационный № Подпись регистратора
--

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Порт-Артурский детский сад «Колокольчик».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее- ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее-ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя-первичной профсоюзной организации (далее-профсоюз); работодатель в лице его представителя заведующего МКДОУ- Горбуновой Марины Викторовны.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
- 1.5.1. Работодатель:**
- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
 - соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
 - знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).
- 1.5.2. Профсоюзный комитет:**
- содействовать эффективной работе МКДОУ;
 - осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее-КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
 - воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ.
- 1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКДОУ расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
19. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) МКДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации МКДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации
20. В течение срока действия коллективного договора:
- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
 - ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
21. Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, соответствующий центр занятости, профсоюз. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
 - трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
 - прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
 - приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.
22. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МКДОУ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
23. Трудовой договор с работниками МКДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МКДОУ. Согласно ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя)
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений до наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.4. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях

3.1. Стороны исходят из того, что:

- 3.1.1. Оплата труда работников МКДОУ производится согласно Единой тарифной сетке по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
- 3.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников

устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

- 3.13. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. (5 и 20 числа каждого месяца)
- 3.14. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МКДОУ.
- 3.15. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.
- 3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:
- 3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 3.2.2. Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).
- 3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- 3.2.4. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением о расходовании средств фонда доплат и надбавок.
- 3.2.5. Выплату ежеквартально денежных премий за результаты труда согласно Положению о расходовании средств премиального фонда, материальной помощи каждому работнику к отпуску. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.2.6. Оплату труда в выходной и нерабочий день не менее чем в двойном размере. По

желанию работника взамен оплаты предоставить ему другой день отдыха (ст.152ТКРФ).

- 3.2.7. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ)
- 3.2.8. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12 % тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утв.приказами Гособразования СССР от 20.08.90 №579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92 №611). Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.
- 3.2.9. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00).
- 3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника. Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере на последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4ч в течение двух дней подряд и 120ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 3.4. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1,2 Федерального закона от 22.12.05 №180-ФЗ).
- 3.5. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МКДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.
- 3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.
- 3.7. Профсоюз:
- 3.7.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.
- 3.7.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.
- 3.7.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКДОУ.
- 4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно -вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.
- 4.1.3. Для педагогических работников учреждения предусматривается продолжительность рабочего времени - не более 36и 40 (для мужчин) часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- 4.1.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному приказу работодателя.
- 4.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.
По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).
- 4.1.6. 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).
- 4.2. Работодатель обязуется:**
- 4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128,263 ТК РФ.
- 4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ.
- 4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

Работодатель обеспечивает:

- 5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - одинокие матери и отцы ,воспитывающие детей до 16лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградам в связи с педагогической деятельностью; председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года (и другие категории работников).

- 5.2.2. 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.
- 5.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МКДОУ. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.
- 5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168,187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.
- 5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования и получении ими образования в порядке предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 5.3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Профсоюз осуществляет:

- 5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.
- 5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждения квалификационных характеристик работников.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6. Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить право работников МКДОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.
- 6.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.
- 6.3. Провести в МКДОУ аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюза.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МКДОУ 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 ДОУ по охране труда на начало учебного года.

6.5. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МКДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МКДОУ.

6.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.227-230.1 ТК РФ).

6.9. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст.212,213 ТК РФ).

6.10. Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать МКДОУ, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.11. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных лиц, членов комитета по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.12. Профсоюз обязуется:

* организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МКДОУ;

* проводить работу по оздоровлению детей работников МКДОУ;

* избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.13. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.14. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.15. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.16. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.17. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по

охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

- 7.1. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:
- бракосочетание работника – три рабочих дня;
 - бракосочетание детей - один рабочий день;
 - смерть близких родственников (ст14 семейного кодекса) –три рабочих дня;
 - переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
 - проводы сына на службу в армию - один рабочий день.
- 7.2. Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве трех календарных дней.
- 7.3. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.
- 7.4. Педагогическим работникам предоставляются меры социальной поддержки на оплату жилья, отопления и освещения.
- 7.5. Профсоюз оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.
- 7.6. Профсоюз создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.
- 7.7. Профсоюз осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.
- 7.8. Профсоюз оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
- 7.9. Профсоюз осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам члена профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

- 8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц ,работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.
- 8.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

- 9.1. Стороны подтверждают, что:
- 9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем ДОУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного

органа. Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 9.1.2. Согласно ст.377 ТК РФ,ст.28 Федерального закона от 12.01.96 №10-ФЗ выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, служебный транспорт, средства связи (В т.ч. компьютерное оборудование),множительная техника и др.
- 9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.1.4. Как следует из ст.25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах(комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.
- 9.1.5. Как гласит ст.374 ТК РФ, увольнение по инициативе работодателя по п.2,3 или 81 ТК РФ руководителей (их заместителей)выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 9.1.6. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.
- 9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие(праздничные)дни (ст. 113 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 работников (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
 - другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

- 9.3. В соответствии со ст.370 ТК РФ,ст.23 Федерального закона от 12.01.96 №10-ФЗ выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюзам также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.
- 9.4. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДООУ.
Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.
- 10.2. Отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на общем собрании работников.
- 10.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов.
- 10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

ПОДПИСИ СТОРОН:

РАБОТОДАТЕЛЬ:



М.В.Горбунова

М.П.



Принято на собрании трудового коллектива

Председатель собрания



М.В.Горбунова.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА



В.И.Максимова