

Представитель работодателя – заведующий
МБДОУ «Детский сад «Ромашка»»
А. Умарова
08 декабря 2015 г.



Представитель работников –
председатель профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад «Ромашка»»
Х. Каптушев
08 декабря 2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения дошкольного
образования «Детский сад «Ромашка» с.Счастливое»
между работодателем и работниками
по решению социально – трудовых вопросов
на 2015 – 2018 годы

Принят
Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад «Ромашка»
Протокол № 1 от 08.12.2015г.

Зарегистрировано по ТТ и СЗН адм. Прикубанского мун. района
«25» декабря 2015г
Р. С. С. С.
Керемурова А. С.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
ПРИКУБАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КЧР
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 18 от 25 12 2015 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация муниципального бюджетного учреждения дошкольного образования «Детский сад «Ромашка»с.Счастлиное» Прикубанского муниципального района КЧР в лице его заведующей Умаровой Алины Ахматовны (далее администрация) и работники детского сада, которых представляет Профсоюзный комитет, в лице председателя первичной профсоюзной организации Каппушевой Лели Хусеевны(далее — Профком).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и КЧР. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

1.3. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников детского сада, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации в течение всего срока переименования, реорганизации.

1.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Администрация обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- уставом ДООУ;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока

действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием детского сада, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.3. Разработать с учетом мнения Профкома, обсудить в коллективе и утвердить форму трудового договора для работников дошкольного образовательного учреждения (форма трудового договора прилагается в коллективному договору).

2.4. В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от них помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23—24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста: 50 лет — женщины, 55 лет — мужчины, — до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 19.04.91 г.

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

- увеличения предельной численности контингента воспитанников, установленной Законом РФ «Об образовании» №12 – ФЗ от 13.01.96 г., Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении от 12.09.2008г. №666;

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до достижения им возраста 18 лет);

- увольнение членов профсоюза без учета мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ;

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;

2.7. При высвобождении работников по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости (за 2 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения) до сведения профкома — не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально под роспись) — не менее чем за два месяца до увольнения;

- работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст.180, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

- принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в ДОУ вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

- создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;

- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в ДОУ при последующем возникновении вакансии.

2.8. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам при расторжении трудового договора выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка:

- в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы.;

- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
 - в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;
 - при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
 - признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации;
- 2.9.** В связи с выходом на пенсию по старости лет; - при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора, в размере среднемесячного заработка;

2.10. Увольнение членов Профсоюза по инициативе администрации, в связи с ликвидацией учреждения и сокращения численности или штата производить с учетом мнения профкома.

2.11. Расторгать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Администрация обязуется:

- 3.1.** Определять общее направление экономического и социального развития учреждения в соответствии с его статусом на основе взаимодействия всех структурных подразделений;
- 3.2.** Обеспечивать соблюдение работниками ДООУ Устава, правил внутреннего трудового распорядка, а так же обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями;
- 3.3.** Создавать условия для улучшения качества работы, поощрять лучших работников с учётом мнения Профсоюзного комитета, повышать роль морального и материального стимулирования труда;
- 3.4.** Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- 3.5.** Рационально организовывать труд работников ДООУ в соответствии с их специальностью и квалификацией;
- 3.6.** Обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников ДООУ, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- 3.7.** Создавать оптимальные санитарно-гигиенические условия, обеспечивать сохранность имущества ДООУ.

3.8. Разрабатывать с учетом мнения профкома график сменности работников детского сада (уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию и др.); знакомить работников с графиком сменности не позднее, чем за месяц до его введения.

3.9. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по рекомендации медико-социальной экспертизы;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников (ст. 262 ТК РФ):

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет — четыре оплачиваемых дня в месяц.

3.11. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.12. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно п. 3.12 настоящего коллективного договора) оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.13. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего

времени, 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для продолжения работы по неявке сменяющегося работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва. Работодатель должен немедленно принять меры по замене сменщика другим работником;
- в иных случаях с письменного согласия работника, с учетом мнения Профкома и оформлением соответствующего приказа;
- собраний родителей, культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

3.14. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (согласно п. 3.14 настоящего коллективного договора) производить оплату такой работы за первые 2 часа в полуторном размере, за следующие в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно, в ближайшее время, не занятое работой с детьми.

IV. ОТПУСК

Администрация обязуется:

4.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения Профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

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

4.5. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в ДОО первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

4.6. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

4.7. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с законодательством.

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

4.9. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям (в соответствии со ст. 128 ТК РФ) отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников 3 календарных дня;

4.10. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством) в свободное от работы с детьми время или по просьбе работника производить соответствующую замену дней денежной компенсацией в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

- за разработку индивидуальных программ, программы развития ДОО - 3 дня;

- за победу воспитанников в окружных, городских, областных олимпиадах и конкурсах

- 3 дня;

- за участие в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора - 3 дня.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Администрация обязуется:

5.1. Выплачивать работникам заработную плату 15 и 30 числа каждого месяца, в феврале выплачивать работникам заработную плату 15 и 28 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня, согласно ст. 136 ТК РФ.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

5.4. 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.

5.5. В соответствии со ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам:

— за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;

— за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

5.6. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/300 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат по день фактического расчета включительно.

5.7. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.8. В срок до 1 сентября ежегодно разрабатывать по согласованию с Профкомом график аттестации педагогических работников.

5.9. В целях социальной поддержки молодых педагогов установить повышение разряда молодым педагогическим работникам на период первых двух лет их работы в ДОУ после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования:

- получившим высшее профессиональное образование – 10-й разряд;

- получившим среднее специальное образование — 9-й разряд;
- окончившим с отличием образовательное учреждение высшего профессионального образования — 11-й разряд;
- окончившим с отличием образовательное учреждение среднего профессионального образования — 10-й разряд.

5.10. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда (Положение прилагается к коллективному договору).

5.11. Лицам, работающим в ДООУ по совместительству, оплату труда производится в соответствии с Положением об отраслевой оплате труда.

5.12. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.13. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.14. Исчисление среднего дневного заработка, необходимого для оплаты отпуска, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.15. Оказывать материальную помощь работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, из средств надтарифного фонда согласно перечня оснований предоставления материальной помощи и ее размеров, утвержденного с учетом мнения профсоюза.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

6.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией ДООУ.

6.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить

предложения по совершенствованию управления и работы ДООУ; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза.

6.3. Осуществлять общественный контроль над соблюдением:

- трудового законодательства, в том числе по вопросам трудового договора (контракта);
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ;
- установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- а также по другим социально-бытовым вопросам в ДООУ;

Требовать устранения выявленных нарушений.

6.4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

6.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с администрацией ДООУ Положение о комиссии по трудовым спорам и утвердить его на собрании трудового коллектива;
- выдвигать кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя Профкома для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;
- осуществлять контроль над выполнением решений комиссии по трудовым спорам.

6.6. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

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

6.8. При выполнении Администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Администрация обязуется:

- 7.1.** В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля над их выполнением в учреждении с численностью работников более 50 человек (в соответствии со ст. 217 ТК РФ) ввести должность специалиста по охране труда или уполномоченного работника ответственного за охрану труда.
- 7.2.** Обеспечить работу в соответствии с отраслевым стандартом и Положением об организации службы охраны труда в ДООУ, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.
- 7.3.** Разработать и утвердить с учетом мнения Профкома план-конспект (программу) вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в ДООУ работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.
- 7.4.** В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.
- 7.5.** Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 226 ТК РФ).
- 7.6.** Не позднее 25 августа каждого календарного года проводить проверку готовности ДООУ к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (пищеблок, физкультурный зал и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
- 7.7.** Выполнять до 1 октября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке ДООУ к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
- 7.8.** Провести поэтапно аттестацию рабочих мест. Производить доплату следующим работникам: повару, помощникам воспитателей, за работу с дезинфицирующими и моющими средствами из средств стимулирующего фонда.
- 7.9.** В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно перечня, прилагаемого к коллективному договору.
- 7.10.** Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:
- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников:
 - приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению

работодателя или по предписанию представителей органов государственного контроля и надзора.

7.11. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения ДООУ для осуществления общественного контроля уполномоченного профкома, членам комитета (комиссии) по охране труда.

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

Администрация и Профком обязуются:

7.13. Создать комитет (комиссию) по охране труда в ДООУ (Приложение прилагается к коллективному договору).

7.14. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании при заведующем, расширенном заседании Профкома, собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в ДООУ, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Профком обязуется:

7.15. Силами уполномоченных по охране труда оказывать Администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля над обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

7.16. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующей, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

7.17. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности ДООУ к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности, проводить смотр групп, кабинетов, согласно разработанному Положению.

7.18. Ежегодно в срок до 1 сентября обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза, работников ДООУ по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их в коллективный договор, и в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

VIII. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Администрация обязуется:

8.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении ДООУ,

учитывать мнение Профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников.

8.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других), в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

8.3. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам ДОО денежную компенсацию за приобретение ими книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере, не облагая ее подоходным налогом.

8.4. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников ДОО.

8.5. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

8.6. Предоставлять льготы по коммунальным услугам педагогическим работникам (бесплатные квартиры с отоплением и освещением). Согласно Закону РФ №3266 -1 «Об образовании» сохранить право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением за перешедшими на пенсию работниками ДОО при условии, что на момент перехода на пенсию они пользовались этими льготами и имели стаж работы в ДОО не менее 10 лет.

8.7. С учетом мнения Профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

Администрация и Профком обязуются:

8.8. Проводить работу в администрации района по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам ДОО для покупки жилья, строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.

8.9. Обеспечить педагогических работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных учреждениях

8.10. Организовать горячее питание работников на базе пищеблока ДОО, в соответствии с оплатой.

8.11. Организовать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

8.12. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем дошкольного работника, Новым годом, Международным Женским днём и т. д.

8.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.

Профком обязуется:

8.15. Разработать Положение об оказании материальной поддержки (социальной защите) членам профсоюза.

8.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета:

- в чрезвычайных обстоятельствах.
- в связи с юбилейными датами;

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Администрация:

9.1. Признает Профсоюзный комитет в качестве представителя работников, уполномоченного на то общим собранием работников ДООУ.

Администрация обязуется:

9.2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Профкома.

9.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профкому необходимую информацию по:

- вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- реорганизации или ликвидации организации;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-трудовым вопросам.

9.4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок не более семи дней рассматривать представления Профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

9.5. Бесплатно предоставлять Профкому и его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением для проведения заседаний, хранения необходимой документации и др., возможность размещения информации Профкома в доступном для всех работников месте;

- помещения и другие объекты ДООУ для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;

- оргтехнику и средства связи;

- транспорт (при его наличии).

9.6. В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10 перечислять на счета профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников:

- для членов профсоюза — членские взносы, которые составляют 1% от начисленной заработной платы;

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить оплату общественной работы, осуществляемой лидерами профсоюзных ячеек за счет стимулирующих надбавок из стимулирующего фонда .

9.8. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов Профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

- участия их в работе выборных профсоюзных органов;

- краткосрочной профсоюзной учебы.

9.9. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с Профкомом вопросов:

- 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. 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 (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 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 года со дня его применения (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.

Профком обязуется:

9.10. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации ДОУ, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.

9.11. Представлять интересы работников — членов Профсоюза, в соответствии со ст.30 ТК РФ - работников, не являющихся членами Профсоюза, осуществляющих перечисления на счета профсоюза, в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

9.12. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками руководителей учреждения и его заместителей и членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и др.

9.13. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

9.15. Контролировать своевременность предоставления в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу во время его действия.

10.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения их на общем собрании трудового коллектива.

10.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор: — предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию необходимую для осуществления контроля над выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

— отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

10.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

10.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора Профком вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Администрации без предварительного согласования с Профкомом;

- организовывать и проводить собрания митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;

- участвовать во всероссийских акциях протеста.

10.7. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течении 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в отдел по труду для уведомительной регистрации.

Профком обязуется:

10.8. Зарегистрировать коллективный договор в районном комитете Профсоюза, своевременно предоставлять в профсоюз ежегодный отчет по форме ТДК-1

С коллективным договором
МБДОУ детский сад "Ромашка"

ознакомлены:

Умарова А.А.	-	Умаров
Жакуева З.Н.	-	Жакуев
Коркмазова Н.Н.	-	Коркмазов
Планшадзева Н.Н.	-	Планшадзева
Коркмазова Н.Н.	-	Коркмазов
Коркмазов Х.А.	-	Коркмазов
Панайева И.П.	-	Панайев
Агметова З.А.	-	Агметов
Умарова С.К.	-	Умаров
Салпагарова М.А.	-	Салпагаров
Бостанова З.Х.	-	Бостанов
Коркмазова И.	-	Коркмазов
Худиева З.Т.	-	Худиев
Худиева Н.Д.	-	Худиев
Худиева Н.Д.	-	Худиев
Исмаилов С.М.	-	Исмаилов
Бегиева И.И.	-	Бегиев
Сабиева А.И.	-	Сабиев
Майпанова З.Х.	-	Майпанов
Кампишева Р.Х.	-	Кампишев
Коркмазова А.А.	-	Коркмазов
Коркмазов Б.А.	-	Коркмазов
Умаров У.Р.	-	Умаров



расшифровано и прошнуровано 19 листов.
расшифровка подписи
подпись Григорьев
должность Григорьев

