



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 7» Г. АЛАГИРА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 7» Г. АЛАГИРА
НА 2019-2022 гг.

Заключен между администрацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7» и трудовым коллективом МБДОУ «Детский сад № 7» г.Алагир
«25» февраля 2019г.

Коллективный договор от администрации подписал заведующий
МБДОУ «Детский сад № 7» г.Алагир
 - Р.К.Магкеева

Коллективный договор от трудового коллектива подписал
Председатель профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад № 7»
г.Алагир
 Ф.К.Чихтисова

Рег № 4369
06.03.2019.

г.Алагир



Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ), на основании согласованных взаимных интересов и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7» г. Алагира (далее – ДОУ).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах. Их правах и гарантиях деятельности».

Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента его подписания. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии, гарантируемые работодателем, в соответствии с действующим законодательством. Любые действия, ухудшающие условия, по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники ДОУ, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации: Чихтисовой Ф.К.(далее – профком);

- работодатель в лице его представителя – заведующей ДОУ:Магкеева Р.К. (далее работодатель).

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

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных трудовых споров.

1.7. В течение срока действия настоящего Коллективного договора, стороны вправе вносить изменения и дополнения в него, на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде, в форме дополнительных соглашений и являются его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения коллектива ДООУ.

1.8. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового договора.

1.12. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников ДООУ, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, законом «Об образовании», Уставом МБДООУ д/с№7. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передаётся Работнику, другой хранится у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приёме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст. 68 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документы воинского учёта – для лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

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

2.5. При приёме на работу, Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись со следующими документами (ст. 68 ТК РФ):

- Устав;
- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;
- Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;
- Вводный инструктаж, инструктаж на рабочем месте с отметкой в журнале;
- Иные локальные акты.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев (ст.70 ТК РФ), в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе, дополнительно установленным действующим законодательством, пользуются педагогические работники, имеющие более высокие квалификационные категории по итогам аттестации.

2.10. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными актами и трудовым договором.

2.11. Трудовые договора могут заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора,

условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3. Права и обязанности работодателя.

3.1. Администрация ДОУ имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Администрация ДОУ имеет право на приём на работу работников, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований, дополнительных льгот и гарантий работникам.

3.3. Администрация ДОУ имеет право устанавливать систему оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников ДОУ не реже чем один раз в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

3.5. Работодатель создаёт условия для творческой, плодотворной работы педагогических работников внутри ДОУ.

3.6. Работодатель ДОУ имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ДОУ положением. В случае направления работника на повышение квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.7. Работодатель ДОУ обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников ДОУ, принимать меры к улучшению положения работников ДОУ.

3.8. Работодатель обязан организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.9. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив о перспективах развития ДОУ, об изменении структуры и штатов ДОУ.

4. Права и обязанности представительного органа трудового коллектива.

4.1. Работодатель признаёт Профком единственным полномочным представителем работников организации.

4.2. Профсоюзный комитет осуществляет свои функции в лице Чихтисовой Фатимы Казбековны.

4.3. Профсоюзный комитет представляет интересы всего коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль над реализацией коллективного договора.

4.4. Профсоюзный комитет обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорах, защищать законные интересы работников ДОО, осуществлять правовую помощь работникам ДОО.

4.5. Профсоюзный комитет трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований ТБ и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование ДОО.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации, на время участия в качестве делегата, созываемых Профсоюзом съездов, Конференций, а так же делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

4.6.2. По согласованию с выборным органом первичной Профсоюзной организации работодатель рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- запрещение работы 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 (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения первого года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ, ст. 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;
- представлять ходатайство по случаю юбилея работников.

4.6.3. Вопросы, прямо не оговоренные в Коллективном договоре, но непосредственно связанные с ним, разрешаются сторонами совместно в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.6.4. Коллективный договор подписывается заведующим ДОУ и председателем Профсоюзной организации.

5. Рабочее время и время отдыха. Социальные гарантии.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ (ст.91 ТК РФ), утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

5.2. Для педагогических работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для музыкального работника - 24 часа в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Общие выходные – суббота, воскресенье; для сторожей - по графику сменности.

Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1,2,3,4, 5,6 и 8 января – Новогодние каникулы
- 7 января – Рождество Христово
- 23 февраля – День защитника Отечества
- 8 марта – Международный женский день
- 1 мая – Праздник Весны и Труда
- 9 мая - День Победы
- 12 июня – День России
- 4 ноября – День народного единства (ст.112 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего дня, перед праздничным днём, уменьшается на час. Работа в выходные и праздничные дни осуществляется только с согласия работника в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего ДОУ при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день устанавливается для заведующего ДОУ.

5.5. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующей ДОУ, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, должна выплачиваться ежемесячная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством.

5.6. Стороны согласились со следующими положениями:

- В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; педагогическим работникам предоставляется оплачиваемый отпуск на 42 календарных дня.
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).
- Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст. 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.
- Администрация обязуется по согласованию с ПК составить график отпусков не позднее 15 декабря текущего года на следующий год
- Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки,
- по семейным обстоятельствам.
- Работникам ДОУ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по их письменному заявлению в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):
 - при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
 - для проводов детей в армию- 1 день;
 - работникам для ухода за заболевшим членом семьи по заключению органов здравоохранения - один месяц;
 - одиноким матерям (отцам), имеющим ребёнка до 14 лет - до 12 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Если оба родителя работают в муниципальных образовательных учреждениях, отпуск предоставляется каждому из них в удобное для них время.
- Работникам ДОУ предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по их письменному заявлению в следующих случаях:
 - бракосочетание работника- 5 календарных дней;
 - смерть близких родственников – 5 календарных дней.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.8. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах, связанных с неблагоприятными воздействиями на человека вредных факторов (ст. 125 ТК РФ).

Праздничные дни в счет отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

5.9. Работникам, связанным с работой неблагоприятно воздействующей на здоровье человека, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск:

- повар - 6 календарных дней;
- прачка - 6 календарных дней.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.12. Работникам, высвобожденным в связи с ликвидацией ДОУ, либо с сокращением штатов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством РФ (ст. 127 ТК РФ).

5.13. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, без сохранения заработной платы, порядок и условие которого определены Уставом МБДОУ д/с№7 (ст. 335 ТК РФ), согласно действующему законодательству.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников ДОУ производится в соответствии со штатным расписанием, тарификацией и выплат стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц до 25 числа текущего месяца и до 10 числа следующего месяца, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.4. Размеры доплат, надбавок, премий и материальной помощи, и других выплат устанавливаются Учредителем в пределах имеющихся средств на оплату труда, с учетом мнения профсоюзных органов, на основании «Положения об оплате труда, премировании, установлении доплат и надбавок работникам учреждений образования».

6.5. Доплаты компенсирующего характера за условие труда, отклоняющихся от нормальных (ночная работа, праздничные дни) устанавливаются в размерах предусмотренных действующим законодательством (ст. 96, ст. 153, ст. 149 ТК РФ).

6.6. Работодатель обязан знакомить работников ДОО с условиями оплаты труда, тарификацией.

6.7. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению ДОО.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий ДОО.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности, и пожарной безопасности, и в соответствии с ТК РФ (ст. 212, 214, 219, 220, 221), обязанности по обеспечению условий и охраны труда в организации возлагаются на администрацию учреждения.

7.2. Администрация обязуется:

7.2.1. 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).

7.2.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий

по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.3. Предоставлять рабочие места в соответствии с санитарными нормами.

7.2.4. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранения здоровья работников.

7.2.5. Назначать ответственного по охране труда, имеющего соответствующую подготовку.

7.2.6. Предоставлять органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.2.7. Расследовать и учитывать в установленном порядке несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

7.2.8. Администрация обеспечивает повышение квалификации работников ДОУ, один раз в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования, создает условия для творческой плодотворной работы, методических объединений педагогических работников внутри ДОУ.

7.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и другими нормативными актами, а так же правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;
- немедленно извещать заведующего о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.4. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- на получение достоверной информации от работодателя и организаций, оговоренных выше, об условиях труда и охране

труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а так же о мерах по защите от вредных и опасных факторов;

- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда;
- на обеспечение средства индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с требованиями охраны труда, за счет средств работодателя;
- на запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами госнадзора и контроля законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими госэкспертизу условий труда, а так же органами профконтроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профзаболевания.

7.5. Стороны договорились:

- контролировать состояние труда и техники безопасности в ДОУ;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасности жизнедеятельности;
- анализировать причину производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профкома ДОУ.

7.6. Учредитель выделяет средства согласно смете расходов на капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а так же на обучения охране труда руководителей и специалистов один раз в три года, для проведения медосмотра работников один раз в год.

7.7. Профком вместе с работодателем контролирует состояние охраны труда, создает на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.8. Профком обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований по охране труда. Принимает участие в трудовых спорах, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий ДОУ по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает 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);
- запрещение работы 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 (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года 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.

9. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

9.1. 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 профсоюзной организации.

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

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

9.4. 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).

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

9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда и других.

9.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДООУ.

9.11. 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 зарплате и страховых взносах работников.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.

10.4. Рассматривают в 3-х дневной срок все, возникающие в период действия Коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

11. Заключительные положения.

11.1. Вопросы, прямо не оговоренные в Коллективном договоре, но непосредственно связанные с ним, разрешаются сторонами совместно с действующим законодательством РФ.

Приложение № 1
к коллективному
договору

Список
профессий и должностей на право получения дополнительного
отпуска за вредные условия труда

Постановление ВЦСПС №298 /П-22 от 25.10.1974 г. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Ст. 117 ТК РФ.

№ п/п	Наименования профессий	Продолжительность дополнительного отпуска с вредными условиями труда календарные дни
1	Повар	6
2	Прачка	6

Перечень
профессий, работникам которым бесплатно выдаются моющие средства

1. Помощник воспитателя
2. Повар
3. Дворник
4. Прачка

Принято 21 листов
Заведующий МБДОУ д/с№7
Г. Алагиря
Р. К. Маркеева

