

От работодателя:

Заведующая МКДОУ
«Детский сад с.Алымовка»
З.А.Вострецова/



От работников:

Председатель профкома
МКДОУ «Детский сад с.Алымовка»
Л.И.Рукавишникова/

« 01 » 09.2015 г

Коллективный договор трудоого коллектива и администрации

Муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад с.Алымовка Киренского района»
на 01.09.2015- 01.09.2018 г.г

УТВЕРЖДЁН ОБЩИМ СОБРАНИЕМ РАБОТНИКОВ
МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД с. АЛЫМОВКА»
ПРОТОКОЛ № 02 от 01.09.2015 г

Зарегистрирован в администрации Киренского муниципального района

Регистрационный № 6 от «08» сентября 2015 г.

Заведующая отделом С. Агафонова С. А. Агафонова



Зарегистрирован
В районном отделе профсоюза
Председатель
Е.А.Агафонова



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении « Детский сад с.Алымовка Киренского района» (далее МКДОУ «Детский сад с.Алымовка»), заключен между работодателем в лице заведующей и работниками в лице председателя профсоюзного комитета с 01.09.2015-01.09.2018 г.г.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОУ « Детский сад с.Алымовка»» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01.09.2015 года и действует до 01.09.2018 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации по вопросам реализации Программы воспитания и обучения в детском саду, по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения и по другим социально-значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора при рассмотрении вопросов связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Содействовать осуществлению в учреждении в случаях, предусмотренных

законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При подготовке приказов, положений и иных документов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профсоюзный комитет учреждения, учитывать его мнение и положения настоящего коллективного договора.

2.2.2. Обеспечивать право участия представителей работников в работе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

В области трудовых отношений и занятости работников стороны договорились:

3.1. В соответствии со ст.67 ТК РФ трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками заключать в письменной форме, составлять в двух экземплярах, в полном соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, каждый из которых подписывается сторонами. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием МКДОУ «Детский сад с.Алымовка», составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников образования. 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 в письменной форме, 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 работника к работе.

3.2. Согласно ст.68 ТК прием на работу оформлять 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 надлежаще заверенную копию указанного приказа. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, должностными обязанностями, организацией труда и отдыха, установленными льготами, инструкцией по охране труда и технике безопасности, настоящим коллективным договором.

3.3. В соответствии со ст.58,59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры 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.

3.4. В соответствии со ст.70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.6. В соответствии со ст.72 ТК РФ изменять определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.8. Не допускать перевод и перемещение работника на другую постоянную работу или работу, требующую более низкой квалификации без его письменного согласия (за исключением случаев, предусмотренных Законодательством РФ).

3.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя происходит по согласованию с соответствующим органом профсоюза (за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ).

3.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев, предусмотренных п.1 ст. 81 ТК РФ. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери (отца), по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев, предусмотренных п.1 п.п.5-8 и п.10-11 ст.81 ТК РФ ст.261 ТК РФ и п.2 ст.336 ТК РФ.

При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в ст.179 ТК РФ, предоставлять работникам:

- в возрасте 50 лет и старше, не являющихся получателями трудовых пенсий;
- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста, а также назначения досрочной трудовой пенсии);
- педагогическим работникам стаж которых до 3-х лет.
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также обучающегося в учреждениях профессионального образования.

3.11. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение при открывшейся вакансии.

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

3.12.1. Информацию об этом доводить письменно:

* до сведения службы занятости – не менее, чем за 3 месяца- при сокращении, не менее, чем за 6 месяцев - при ликвидации;

* до сведения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

До сведения работников – не менее, чем за 2 месяца (персонально и под роспись);

3.12.2. Принимать меры к трудоустройству;

3.12.3. Знакомить с перечнем имеющихся в учреждении вакансий и при наличии вакансий педагогам предлагать, прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

3.13. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним договор до истечения срока, выплатив ему компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.14. В соответствии со ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ЧАСТИ ПЕРВОЙ СТАТЬИ 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ЧАСТИ ПЕРВОЙ СТАТЬИ 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

3.15. Выплачивать работникам при увольнении их, в связи с выходом на пенсию единовременное пособие в размере двух тарифных ставок (должностных окладов) за счёт средств районного бюджета

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

4.1.3. Работодатель обязуется:

- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- Не реже одного раза в пять лет, направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации.
- В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В учреждении установлено начало рабочего времени с 8.00 часов, конец рабочего времени 17.30 часов.

Для сторожей рабочее время установлено:

* начало в 18.00, конец – 7.00 ч

5.1.2. В силу специфики работы, в учреждении устанавливается следующий график работы:

* Пятидневная рабочая неделя – все работники (кроме сторожей, истопников).

* Ненормированный рабочий день – заведующий, завхоз

* Сменная работа с суммированием рабочего времени за месяц – истопник, сторожа.

5.1.3. Перерыв для отдыха и питания предоставляется сотрудникам с 13.00 ч до 14.00 ч.

На работе, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приёма пищи невозможно (воспитатель, сторож, истопник), обеспечить работнику возможность отдыха и приём пищи в рабочее время.

5.1.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- ✓ 1,2,3.4 и 5 января - Новогодние каникулы
- ✓ 7 января - Рождество Христово
- ✓ 23 февраля - День Защитников Отечества
- ✓ 8 март - 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)

5.1.5. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.1.6. Установить для женщин, работающих в образовательных учреждениях и не относящихся к категории педагогических работников, 36-часовую рабочую неделю с сохранением выплаты заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

- для воспитателей, – 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

5.1.8. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- * беременной женщины;
- * одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- * лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

5.1.9. Привлекать работников образовательных учреждений к выполнению работ, не обусловленную трудовым договором, только с их письменного согласия и за дополнительную плату.

5.1.10. В соответствии со ст. 113 ТК РФ не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- * для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- * для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;

* 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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

5.1.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.1.12. В соответствии со ст. 99 ТК РФ не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

* при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

* при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

* для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.1.13. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

* при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

* при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

* при производстве 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.14. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.2. В соответствии со ст.122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев

Производить оплату отпускных, не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.2.1. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Педагогическим работникам, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома 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. Продление, перенесение, разделение и отзывы из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.2.2. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.2.3. По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых не может быть меньше 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска возможно только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин».

5.2.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем».

5.2.5. В соответствии со ст.124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.2.6. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.7. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- с переездом на новое место жительства 3 календарных дня
- со свадьбой детей 3 календарных дней
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при выполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака до 5 календарных дней
- работникам в случае смерти близких родственников до 10 календарных дней
- работникам, осуществляющим уход за детьми (работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу (матери), воспитывающему (воспитывающей) ребенка в возрасте до 14 лет без матери (отца), опекунам (попечителям) несовершеннолетних) до 14 календарных дней.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней

Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.2.8. На основании письменного заявления работника предоставлять дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемых в календарных днях

5.3. Работодатель обязуется:

Предоставлять дополнительно оплачиваемые отпуска путем присоединения к основному той продолжительности, на которую работник имеет право в соответствии с законодательством:

- всем работникам – 16 календарных дней в соответствии со ст.321 ТК РФ;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ):

заведующей МКДОУ, заведующей хозяйством МКДОУ, председателю ПК МКДОУ в количестве 3 дней.

5.4. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, (за исключением такси) в т.ч. личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. согласно «Правилам компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц,

работающих в организациях, финансируемых из районного бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и членов их семей», утвержденным Решением Думы Киренского муниципального района от 23.07.2008 года № 61/4 «Об утверждении правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из районного бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей»

К членам семьи работника организации, имеющим право на компенсацию расходов относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

5.5. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

5.6. Предоставлять педагогическим работникам (по их желанию) не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МКДОУ « Детский сад с.Алымовка» производится в соответствии со штатным расписанием, « Положением об оплате труда работников МКДОУ « Детский сад с.Алымовка» , отличным от Единой тарифной сетки и принимается с учетом мнения Профсоюзной организации.

Заработная плата работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Алымовка Киренского района» определяется на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников - установления выплат компенсационного характера.
- установления выплат стимулирующего характера.

6.2. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца в кассе управления образования администрации Киренского муниципального района. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня».

Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате».

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. В соответствии со ст.285 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, оплату труда производить с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.5. Премирование работников МКДОУ « Детский сад с.Алымовка» производится согласно с Положением о критериях оценки качества оказанных услуг и выполненных работ работниками муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад согласованным Начальником Управления образованием администрации.

6.6. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством по результатам специальной оценки условий труда, согласно №426-ФЗ В МКДОУ «Детский сад с.Алымовка» к работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных, относятся:

- Повар
- Уборщик служебных помещений
- Сторож
- Истопник
- Рабочий по стирке и ремонту спецодежды

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

6.8. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно» (ст.152 ТК РФ).

6.9. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третьей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

6.10. При невыполнении норм труда

* неисполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени:

* неисполнение трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третьей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени:

* при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.11. В соответствии со ст.ст. 142, 236 ТК РФ, в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.12. В соответствии со ст.178 ТК РФ выплачивать выходное пособие работнику в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

* отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

* призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

* восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

* отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

* признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

* отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

6.13. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодатель может производить:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания

органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 ТК РФ) или простое (часть 3 статьи 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 части первой ст. 77 или п.1, 2 или 4 первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

6.14.Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счётной ошибки;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Работникам МДОУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи производится 1 раз в год в зависимости от стажа работы работника приказом работодателя учреждения согласно заявления работника.

7.2. Оказывать материальную помощь семье в связи со смертью работника образовательного учреждения в размере 3.000 рублей из средств районного бюджета.

7.3. Оказывать материальную помощь семье со смертью ветерана педагогического труда, ушедшего на пенсию из образовательного учреждения района в размере 3.000 рублей из средств районного бюджета.

7.4.Выплачивать работникам образовательных учреждений при увольнении их в связи с выходом на пенсию единовременное пособие в размере одной тарифной ставки (должностного оклада) за счёт средств районного бюджета.

7.5.Молодым специалистам, прибывшим в район и заключившим трудовой договор, предоставляются следующие гарантии и компенсации.

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки);

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам;

- суточные на время проезда;

- оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью до 3-х календарных дней.

7.6. Молодому специалисту предоставляется не менее полной нагрузки (36 недельных часов).

7.7. В случае переезда работника и членов его семьи к новому месту жительства в другую местность по любым основаниям оплачивать стоимость проезда и провоза багажа к новому месту жительства ст. 326 ТК.

7.8 Профсоюз проводит работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул (отпусков).

7.9.Реализацию права педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением и сохранения данного права за перешедшими на пенсию педагогическими работниками.

7.10. Работодатель и профсоюз совместно с комиссией по социальному страхованию решает вопросы санаторно-курортного лечения и отдыха работников учреждения.

7.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам, имеющих детей дошкольного возраста места в данном дошкольном учреждении.

7.12.Работникам, добросовестно проработавшим в учреждениях образования не менее 5 лет в день 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-летия выплачивать единовременную выплату за счёт средств районного бюджета в размере 3.000 рублей.

7.13.Премировать работников образовательных учреждений в связи с юбилейными датами образовательных учреждений: 50, 75, 100, 125 и т.д. лет за счёт средств районного бюджета.

8. УСЛОВИЕ И ОХРАНА ТРУДА.

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ « Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель и представительный орган трудового коллектива обеспечивают здоровые и безопасные условия труда, обеспечивают обучение технике безопасности, разрабатывают и применяют инструкции по технике безопасности, проводят проверку знаний техники безопасности.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

8.2.1. В соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.2.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.2.3. Обеспечить прохождение работниками медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения, возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ). Обеспечить осуществление диспансеризации по программе национального проекта в сфере здравоохранения.

Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований)

8.2.4.Обучение персонала безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

8.2.5.Разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников и видов работ.

8.2.6.Разработку и финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности

Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, из всех источников финансирования 2% от фонда оплаты труда и не менее 1% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

8.2.7.Предоставление органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.2.8.Проведение по результатам специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов.(каждое рабочее место аттестовывать не реже одного раза в пять лет ст 212 ТК РФ)

8.2.9. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.10..Содержание и надлежащее санитарно- гигиеническое состояние помещений, обеспечивать в них нормальный температурный режим.

8.2.11. Обеспечивать 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).

8.2.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

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

8.2.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.2.15. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: дополнительный отпуск, присоединяемый к основному по перечню профессий и должностей.

8.2.16.Обеспечить обязательное за счет средств организации медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Создать в учреждении комиссию по охране труда, обучить и в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и работодателя. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами и

актами органов местного самоуправления (ст. 226 ТК РФ).

8.5. Периодически (1 раз в полугодие) на совместных заседаниях администрации и профкома с участием комиссии по охране труда рассматривать вопросы реализации данного раздела и соглашения по охране труда, состояние условий и охраны труда в помещениях ДОУ и информировать работников о принимаемых мерах по их улучшению.

8.6 Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве (ст 228 ТК РФ)

- * немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранение;

- * принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- * сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведёт к аварии, а если в случае невозможности её сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и т.д);

- * обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учёт в соответствии со ст 229 ТК РФ;

8.7. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.8. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

- * соблюдать требования охраны труда;

- * правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- * проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- * немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

- * проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Права и гарантии первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, Отраслевым соглашением, соглашением по социально-экономическим вопросам работников образования и науки Иркутской области, Уставом учреждения, коллективным договором.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. 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.

9.2.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ), осуществляет контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдением техники безопасности в соответствии с Законом о профсоюзах, проверяет состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах, добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, участвует в проведении смотра кабинетов и групп по вопросам состояния техники безопасности и охраны труда.

9.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2; п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.2.5. 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).

9.2.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление средств (ст. 377 ТК РФ).

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

9.2.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.2.8. Работодатель обеспечивает представление 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 п. 2, п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.2.10. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации,

аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

9.2.11. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях (ст. 371 ТК РФ):

- расторжения 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 праздничные нерабочие 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 повышения заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193 – 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком предоставлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль перечислением на счёт профсоюза из заработной платы в размере 1%

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

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

обязательному социальному страхованию.

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с органом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

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

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.9. Поддерживать связь с городским обществом ветеранов работников образования и науки, периодически посещать неработающих пенсионеров, приглашать на мероприятия в детский сад, поздравлять ветеранов ДООУ с днем 8 марта, Днем Учителя.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Стороны, подписавшие Коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

11.2. Стороны Коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в Дополнительном соглашении, которое регистрируется в отделе по труду администрации района.

11.4. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по Коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ административных правонарушениях, ст. 195 ТК РФ.



ПРОШУ И ПРОНУМЕРОВАНО *№ 11*

«ДЮЮШДА МҚДОУ «ДЕТСКИЙ САД С. АЛЫМОВКА» ВОСТРЕЦОВА З. А.

