

От работодателя:
Заведующий МБДОУ ЦРР-
Вязьма-Брянского детского сада
«Солнышко» Вяземского района
Смоленской области

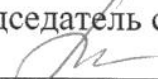



Е.А. Гусева

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР-Вязьма-Брянского
детского сада «Солнышко»
Вяземского района Смоленской
области


Е.В. Босальго

**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребенка – Вязьма-Брянский
детский сад «Солнышко» Вяземского района
Смоленской области
на 2015 — 2018 годы**

Принято на собрании
Трудового коллектива
Председатель собрания
 И.Д. Иванникова

Протокол № 4
« 15 » апрель 2015 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребенка – Вязьма-Брянский детский сад «Солнышко» Вяземского района Смоленской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице председателя первичной профсоюзной организации – Е. А. Босалыго;
- работодатель в лице его представителя — заведующего Е.А. Гусевой.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК Российской Федерации).

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

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. 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, переизбранием председателя первичной профсоюзной организации.

1.8. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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 всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом 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 момента его подписания.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обеззараживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- положение о распределении фонда стимулирующих и компенсирующих выплат;
- другие локальные акты, затрагивающие социально-трудовые и профессиональные интересы работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы (ст.53 ТК РФ) управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнений представительного органа работника;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участия в разработке и принятия Коллективного договора;
- иные, предусмотренные Российским Законодательством, формы.

1.18. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе Трудового договора.

2.2. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым Законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в

двух экземплярах, каждый подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работника и в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иным Федеральным законом, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В Трудовом договоре в обязательном порядке оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

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

2.8. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ) и иными Федеральными Законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. 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.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения;

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем установлено действующим законодательством.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, установленных для лиц, направляемых в служебные

командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

3.3.5. Предоставлять работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации на основании справки-вызова образовательного учреждения.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения занимаемой должности на основании существующего Законодательства федерального и регионального уровня.

Аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится в обязательном порядке аттестационной комиссией образовательного учреждения, на основании локальных актов, принятых учреждением самостоятельно.

Аттестация педагогических работников, с целью установления квалификационной категории, проводится по желанию педагогических работников. Педагогическим работникам, с установленной квалификационной категорией, производится оплата труда в соответствии с установленной квалификационной категорией, со дня вынесения решения аттестационной комиссии, сформированной уполномоченным органом государственной власти субъекта РФ.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовые высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

Определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидации учреждения не менее чем за три месяца.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым высвобождение 6 и более процентов от общего количества работников.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.3.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии, компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ);

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет приема на работу работников, добросовестно работавших на нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями Трудового договора.

5.2. Для педагогических работников учреждения с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени на основании Приказа Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 года.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем в каждом отдельном случае с учетом результатов процедуры специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и отражается в Трудовом договоре.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с предоставлением другого дня отдыха в соответствии с ТК РФ.

5.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.

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

5.6. Очередность представления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение ежегодного оплачиваемого на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 124-125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.7. При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, его продолжительность определяется соглашением сторон.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (приложение №1) в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.8.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.8.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года и на условиях определяемых Учредителем и Уставом учреждения.

5.8.4. Предоставлять работнику отпуск вне графика в любое время года при наличии путевки на санаторно-курортное лечение.

5.9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.10. Отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении, в случаях предусмотренных ст. 122 ТК РФ.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профкома. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Законодательством РФ, Законодательством Субъекта РФ, Положением об оплате труда работников учреждения.

6.3. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами федерального и регионального уровня.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам учреждения в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ, за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в месте выполнения ими работы или перечислением на указанный работником счет в банке.

Всем работникам в конце расчетного месяца выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с региональной системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- доплаты из фонда оплаты труда стимулирующего характера (только для руководящих и педагогических работников);
- доплаты за условия труда отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Размеры доплат и выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, с учетом мнения Профкома и на основании Положения

6.6. Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документации о стаже, дающем право на повышение ставки заработной платы;
- при получении образования и восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

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

6.7. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя.

6.8. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.9. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.10. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда и составляет от 4% до 12% (приложение №2).

6.11. Оплата труда за каждый час работы в ночное время производится в размере 35%.

6.12. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не выше должностного оклада отсутствующего работника.

6.13. Оплата труда за сверхурочную работу производится всем работникам на основании ст. 152 ТК РФ.

6.14. Выплата заработной платы труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в размере ниже минимального размера не допускается.

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

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед председателем комиссии по комплектованию детьми муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, расположенных на территории муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в учреждении вне очереди.

7.2. Устанавливает надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, исходя из собственных средств учреждения.

Стороны считают необходимым:

7.3. Учитывать квалификационную категорию педагогическим работникам, переехавшим из других субъектов РФ.

7.4. Допускать к прохождению аттестации с целью установления квалификационной категории педагогических работников независимо от продолжительности работы в учреждении, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

7.5. Оказывать методическую помощь педагогическим работникам, при подготовке к прохождению аттестации, а так же, желающим принять участие в районном конкурсе «Воспитатель года» или других территориальных конкурсах.

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ, на основании деятельности комиссии по охране труда и принятого Положения по охране труда.

8.2. Своевременно организовывать в учреждении процедуру специальной оценки условий труда. В составе комиссии по специальной оценке труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников дошкольного образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда два раза в год.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной литературой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №3).

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

8.8. Обеспечивать обязательное медицинское и социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

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

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

Профком обязуется:

8.19. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности».

8.20. Обеспечивать формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

8.21. Организовывать и обеспечивать проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.22. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза ДОУ определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами федерального и регионального значения, Уставом ДОУ, настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;

- предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов профсоюза. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых

работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию с профкомом);

- не препятствовать представителям профкома ДОУ посещать все помещения ДОУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковские счета профсоюзных организаций.

9.3. Стороны договорились, что представления профкома о нарушении законодательства о труде, охране труда и технике безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

9.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной работы (деятельности), в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

9.5. Стороны договорились освобождать членов профсоюза ДОУ от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.6. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о доплатах из тарифного фонда, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестации работников на всех уровнях производится при участии профсоюза.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

10. ПРОФСОЮЗ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА, УЧАСТНИКАМ КОЛДОГОВОРА

Профком обязуется:

10.1. Оказывать бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, отстаивать их интересы на всех уровнях вплоть до суда.

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по тарификации, специальной оценке условий аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

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

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

От работодателя:
Заведующий МБДОУ ЦРР-
Вязьма- Брянского детского сада
«Солнышко» Вяземского района
Смоленской области

_____ Е.А. Гусева
«__» _____ 2015 года

М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР-Вязьма-Брянского
детского сада «Солнышко»
Вяземского района Смоленской
области

_____ Е.В. Босалыго
«__» _____ 2015 года

М.П.

Принято на собрании
Трудового коллектива
Председатель собрания
_____ И.Д. Иванникова
«__» _____ 2015 года

Заведующий МБДОУ ЦРР-
Вязьма- Брянского детского сада
«Солнышко» Вяземского района
Смоленской области

_____ Е.А. Гусева
«__» _____ 2015 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР-Вязьма-Брянского
детского сада «Солнышко»
Вяземского района Смоленской
области

_____ Е.В. Босалыго
«__» _____ 2015 года

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска.

Должность	Дополнительный отпуск (календарные дни)
Заведующий	7
Заведующий хозяйством	7

Заведующий МБДОУ ЦРР-
Вязьма- Брянского детского сада
«Солнышко» Вяземского района
Смоленской области

_____ Е.А. Гусева
«__» _____ 2015 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР-Вязьма-Брянского
детского сада «Солнышко»
Вяземского района Смоленской
области

_____ Е.В. Босалыго
«__» _____ 2015 года

**Перечень работников, занятых на тяжелых работах,
работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
для повышения размера оплаты труда.**

Должность	Размер повышения оплаты труда (%)
Шеф-повар	12
Младший воспитатель	12
Уборщик служебных помещений	12
Машинист по стирке белья	12

Заведующий МБДОУ ЦРР-
Вязьма- Брянского детского сада
«Солнышко» Вяземского района
Смоленской области

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР-Вязьма-Брянского
детского сада «Солнышко»
Вяземского района Смоленской
области

_____ Е.А. Гусева
«__» _____ 2015 года

_____ Е.В. Босалыго
«__» _____ 2015 года

**Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение
средствами индивидуальной защиты.**

Профессия или должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи (шт., пары)
Кладовщик	-халат х/б, -рукавицы комбинированные, -фартук прорезиненный	1 на год 4 пары на год 2 на год
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	-костюм х/б, -респиратор, -рукавицы брезентовые, -брюки на утепляющей прокладке, -куртка на утепляющей подкладке, -сапоги резиновые, - валенки, -галоши на валенки	1 на год 1 до износа 4 на год 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на год
Подсобный рабочий по кухне	- костюм х/б -фартук прорезиненный, -перчатки резиновые, -сапоги резиновые, -перчатки с полимерным покрытием	1 на год 2 на год 6 пар на год 1 на год 1 на год
Дворник	- костюм х/б, -рукавицы комбинированные, - перчатки с полимерным покрытием -галоши резиновые на	1 на год 6 на год 4 на год 1 на 2 года

	валенки, -валенки, -куртка на утепляющей прокладке, -плащ непромокаемый, -фартук х/б с нагрудником, - сапоги	1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 на 3 года 1 на год 1 на 3 года
Уборщик служебных помещений	-халат х/б, -рукавицы комбинированные, -сапоги резиновые, -перчатки резиновые, - перчатки с полимерным покрытием	1 на год 4 пары на год
Машинист по стирке белья	- халат х/б, -перчатки резиновые, -рукавицы комбинированные, -сапоги резиновые, -фартук х/б с нагрудником, - перчатки с полимерным покрытием	1 на год 6 пар на год 2 на год 4 пары на год