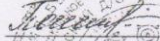


От работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Кирбинский д/с «Ручеек»

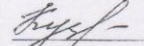
 Пашина С.В./

«08» «06» 2015 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзно
организации

 / Кучугешева А.Ф./

«08» «06» 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КИРБИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «РУЧЕЕК»
НА 2015 -2018 Г.Г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Кирбинский детский сад «Ручеек» (далее МБДОУ), на улучшение социально-экономической защиты работников, а также на создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законами, иными нормативными правовыми актами, тарифным соглашением. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, законах РФ «О занятости населения в РФ», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в РФ».

1.2. Сторонами коллективного договора (далее Договора) являются:

➤ работодатель в лице его представителя – заведующего Пашининой Светланы Владимировны.

➤ работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Кучугешевой Анастасии Фадеевны.

1.3. Предмет договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшении условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

2. Трудовые отношения. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в РФ», Уставом учреждения.

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

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы (ст. 65, 69, 213 ТК РФ, приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.)

- Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования;
- Медицинское заключение о состоянии здоровья на допуск к работе в Учреждении.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника со следующими документами (ст. 68 ТК РФ)

- Устав учреждения
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Должностная инструкция
- Коллективный договор

- Инструкция по охране труда и соблюдения правил техники безопасности
- Иные локальные акты

2.4. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев (с. 70 ТК РФ). Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, с целью проверки соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменение условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии действующим законодательством.

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

2.8. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.9. Трудовые договора могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ)

2.10. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой храниться у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Работодатель имеет право на прием работу работников Учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников, применять необходимые меры к улучшению положения работников.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзным комитетом предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- О перспективах развития Учреждения
- Об изменениях структуры, штатах Учреждения

4. Гарантии деятельности профсоюзной организации

4.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

4.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников Учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

4.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

4.5. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

4.6. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего Коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению напряженности в Учреждении.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с выходными днями в субботу, воскресенье и праздничные дни, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников, режим рабочего времени и времени отдыха, которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, - трудовым договором.

5.2. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения Совета трудового коллектива. Особенности работы при раздробленном рабочем дне оговариваются в дополнительных соглашениях к трудовому договору конкретного работника.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя на основании Приказа Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников»:

- Воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог - 36 часов в неделю;
- Музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;
- Учитель-логопед - 20 часов в неделю;
- Инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;
- Воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья - 25 часов в неделю;

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.5. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники Учреждения могут по распоряжению заведующего, при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем по учреждению определен приложением № 1 к настоящему договору.

5.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября (ст. 112 ТК РФ)

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

5.8. В летнее время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам на основании:

- > Ст. 117 ТК РФ;
- > Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 (ред. От 29.05.1991) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
- > Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (ред. От 21.05.2012 № 502);
- > Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Кирбинский д/с «Ручеек»

Очередность предоставления основным ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст. 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Работникам Учреждения может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в соответствии ст. 128 ТК РФ.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда, премирование и выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения 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. Работникам с условия труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

6.7. Заработная плата выплачивается работнику, по его заявлению, посредством перечисления на счет работника в банке, или выдается по месту работы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

6.8. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.9. Выплата заработной плат производится в денежной форме (в рублях).

7. Охрана труда и здоровья.

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст.ст.209-231 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

7.1.Руководитель обязуется:

➤ Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

➤ Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

➤ Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

➤ Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

➤ 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 не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

➤ Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

➤ 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.

➤ Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

➤ Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива ст.212 ТК РФ).

➤ Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Общего собрания трудового коллектива.

➤ Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

➤ Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

➤ Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ТК РФ 213, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

➤ Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

➤ Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

➤ Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

➤ Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие. Организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».

➤ Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

➤ Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

7.2.Работники обязуются

➤ Соблюдать требования пожарной безопасности и охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности.

➤ Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда и пожарной безопасности, оказании первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда

➤ Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о собственном ухудшении здоровья

7.3.Каждый работник имеет право:

➤ на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

7.4. Стороны договорились:

- Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности Учреждения;
- Систематически обучать и проводить проверку знаний работников Учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- Рассматривать вопросы охраны труда на Общих собраниях трудового коллектива Учреждения.
- Проводить специальную оценку условий труда в Учреждении экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и членов профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, службы охраны труда МБДОУ.
- Комиссия по охране труда совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в учреждении.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников учреждения;
- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- Организовывать учебу сотрудников по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

8. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

8.1. Работодатель обязуется:

- уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 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. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;
- увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с согласования Совета трудового коллектива (ст.82 ТК РФ);
- трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

8.2. Стороны договорились:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

➤ работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

➤ высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

➤ при появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

➤ при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

9. Гарантии трудовой деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. 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).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ)

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

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 части первой ст.ст.81 ТК РФ, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы и стимулирования (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

10. Обязательства профкома.

10. 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 представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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 правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении

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

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза на похороны, юбилеи, лечение.

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 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 положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета _____ Кучугешева А.Ф.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ
«Кирбинский д/с «Ручеек»
_____ Пашина С.В.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности
1.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
2.	Завхоз

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета _____ Кучугешева А.Ф.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ
«Кирбинский д/с «Ручеек»
_____ Пашинина С.В.

Список профессий и должностей на право получения дополнительного отпуска

Наименование профессий (должностей)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
Воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	14
Учитель-логопед	28
Заместитель заведующего воспитательной и методической работе	3
Завхоз	3
Повар	6
Рабочий прачечных установок (машинист по стирке белья)	6

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета _____ Кучугешева А.Ф.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«Кирбинский д/с «Ручеек»
_____ Пашинина С.В.

**Перечень рабочих мест и профессий,
получающих доплату за работу во вредных и тяжелых условиях труда**

Наименование профессии (должности)	Размер доплат (%)
Учитель-логопед	20%
Старший воспитатель (при работе с группами комбинированной и (или) компенсирующей направленности)	20%
Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе (при работе с группами комбинированной и (или) компенсирующей направленности)	20 %
Воспитатель (при работе в группе комбинированной или компенсирующей направленности)	до 20%
Педагог-психолог (при работе с группами комбинированной и (или) компенсирующей направленности)	до 20%
Музыкальный руководитель (при работе с группами комбинированной и (или) компенсирующей направленности)	до 20%
Помощник воспитателя (при работе в группе комбинированной или компенсирующей направленности)	до 15%
Инструктор по физической культуре (при работе с группами комбинированной и (или) компенсирующей направленности)	до 15 %
Сторож	35% ночные

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета _____ Кучугешева А.Ф.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«Кирбинский д/с «Ручеек»
_____ Пашинина С.В.

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы комплекты)
1.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Резиновые перчатки Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 2 пары 1 6 пар
2	Дворник	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником или из смешанных тканей Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки В остальное время года плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 на 2 года 1 на 3 года
3	Сторож	Костюм из смешанных тканей Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Полушубок Брюки на утепляющей прокладке	1 Дежурный 1 на 2 года 1 на 2,5 года Дежурный 1 на 2 года
4	Машинист по стирке белья	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Костюм хлопчатобумажный Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	2 1 1 Дежурные 4 пары
5	Машинист – Кочегар котельной	Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Куртка на утепляющей прокладке Ботинки кожаные с жестким подноском Очки защитные Респиратор	1 6 пар 1 на 2 года 1 на 1 год До износа До износа

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета _____ Кучугешева А.Ф.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ
«Кирбинский д/с «Ручеек»
_____ Пашина С.В.

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение работников
смывающими и (или) обезвреживающими средствами.**

п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
Очищающие средства			
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями младший воспитатель машинист по стирке белья повар кладовщик воспитатель уборщик помещений дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) Машинист (кочегар) котельной Рабочий по обслуживанию здания	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) Машинист (кочегар) котельной Рабочий по обслуживанию здания	200 мл

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета _____ Кучугешева А.Ф.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«Кирбинский д/с «Ручеек»
_____ Пашинина С.В.

Соглашение по охране труда

	Содержание мероприятий	Количество	Стоимость	Срок исполнения	Ответственный
1	Монолитные заделки в группах	5 групп.	3000 руб.	июнь	Завхоз
2	Побелка в учреждении	все здание	2 000 руб.	июнь	Завхоз
3	Покраска полов, панелей.	5 групп	23 400руб	июнь	Завхоз
4	Оформление документации по охране труда		Без финансирования	в течение года	Заведующая
5	Обрезка кустов на территории ДОУ	Территория	Без финансирования	Апрель	Завхоз
6	Приобретение резиновых, хлопчатобумажных и комбинированных перчаток для персонала	70 пар	4000 руб.	В течение года	Завхоз
7	Выдача моющих обеззараживающих средств	Ежемесячно	4320 руб.	Один раз в месяц	Завхоз
8	Приобретение хлопчатобумажных халатов, костюмов, передников для персонала	9 пар	12000 руб.	В течение года	Завхоз
9	Приобретение обуви	11 пар	7200руб	В течение года	Завхоз
10	Приобретение дезинфицирующих средств	Ежемесячно	4000руб	В течение года	Завхоз
11	Проведение учебы по охране труда с молодыми воспитателями	По графику	Своими силами	Один раз в год	Заведующая
12	Систематическое проведение инструктажей по охране труда	По графику	Без финансирования	В течение года	Завхоз Заместитель по ВМП

