

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №32
«Родничок» комбинированного вида города Белово»
на 2015-2018 годы

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
д/с №32 города Белово
Лесникова Татьяна Геннадьевна

« 02 » « 03 » 2015 год.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с №32
города Белово
Ерошенко Ирина Николаевна

« 02 » « 03 » 2015 год.



Утвержден на общем собрании работников

МБДОУ д/с №32
Протокол № 6 от « 15 » 02 2015г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер 250 от « 04 » 03 2015г.

Руководитель органа по труду _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №32 «Родничок» комбинированного вида города Белово» (МБДОУ детский сад № 32 города Белово)
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом об образовании, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, Соглашением по охране труда, тарифно-квалификационными характеристиками, с целью взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, профессиональных правовых гарантий, льгот и преимуществ, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их председателя - первичной профсоюзной организации (далее профком), работодатель, в лице его представителя – заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 32 « Родничок» комбинированного вида города Белово»
Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30,31 ТК РФ);
- 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 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

- 1.12.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию профкомом:
- а) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - б) Положение об оплате труда работников;
 - в) Соглашение по охране труда;
 - г) Положение о стимулировании работников;
 - д) Положение об установлении компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников;
 - е) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - ж) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
 - з) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - и) Положение об Управляющем Совете
 - к) Должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;
 - л) Штатное расписание;
 - м) Графики отпусков
 - н) Графики работы;
 - о) Приказы о привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни.
- 1.16.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- а) По согласованию профкома;
 - б) Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - в) Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - г) Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - д) Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый

из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

- 2.3.** При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу устанавливается в соответствии со ст.70 ТК РФ. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.4.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.6.** При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием детского сада, составленном на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждения образования РФ.
- 2.7.** При увольнении по сокращению численности штата работников не допускается:
- а) увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
 - б) увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) и в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет).
- 2.8.** При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка:
- а) при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
 - б) при выходе на пенсию;
 - в) по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового договора;
- 2.9.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, и т.д.)
- В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

- 3.1.** Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.
- 3.2.** Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 3.3.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- 3.4.** Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.5.** Работодатель обязуется:
- а) Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.
 - б) Повышать квалификацию (ст.49 закон об образовании в РФ) педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
 - в) В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, 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)
 - г) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.
 - д) 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 разряды оплаты труда, соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

- 4.1.** Работодатель обязуется:
- уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до ее начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее за 3 месяца (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.2.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.3.** Стороны договорились, что:
- а) Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной 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, родители, имеющие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью, неосвобожденный председатель профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и др.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- а) Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- б) Для всех работников детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- в) Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), для педагогов, работающих на специализированной группе – продолжительность рабочего времени – не более 25 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- г) Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по согласованию между работником и работодателем;
 - по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
 - работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В этих случаях оплата осуществляется за отработанное время.

5.2. Работа в выходные и нерабочие дни, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению их работодателя. Работа в выходной, праздничный, нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.3. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.4. Во время ремонтных работ учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного рабочего времени.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.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).

5.6. Работодатель обязуется:

- а) Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
 - машинистам по стирке белья и ремонту одежды – 6 календарных дней;
 - поварам, постоянно работающим у плиты – 6 календарных дней;
 - другим работникам ДООУ по результатам аттестации рабочих мест, за вредные условия труда – 6 календарных дней
- б) предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - при рождении ребенка в семье - 3 дня;
 - для провода детей в армию - 2 дня;
 - в случае свадьбы ребенка работника (самого работника) - 3 дня;
 - на похороны близких родственников - 3 дня.
 - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - по соглашению между работником и работодателем;

5.7. По заявлению работников дополнительные выходные дни предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 дня в месяц по правилам ст.262 ТК РФ;

5.8. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье и праздничные дни.

5.9. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск, за первый год работы предоставляется по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в учреждении. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.10. Время для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

5.12. Работа педагогических работников по учреждению должна начинаться не ранее чем за 15 минут и продолжаться не более 15 минут после окончания работы.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Стороны исходя из того, что:

- а) Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе штатного расписания работников ДООУ;
- б) Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.
- в) В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).
- г) Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда,

отклоняющихся от нормальных) определяется положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения;

- д) Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.
- е) Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения, положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, осуществляющим общественное управление учреждением.
- ж) Ставки заработной платы и должностные оклады педагогическим и медицинским работникам устанавливаются по разрядам труда в зависимости от образования и стажа педагогической и медицинской работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- з) Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц: аванс не позднее 25 числа текущего месяца, остаток заработной платы не позднее 10 числа следующего месяца в денежной форме.
- и) При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры производственных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

6.3. Изменения разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- а) при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
- б) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- в) при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.4. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размеров ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ и иными федеральными законами.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- а) ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- б) ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- в) оказывает из внебюджетных средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по согласованию с профкомом, перечню основания предоставления материальной помощи и ее размерам

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работодатель обязуется: обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные

условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

- 8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей .
- 8.5. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести учет.
- 8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).
- 8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.
- 8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.17. Профком обязуется:
 - а) организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - б) проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Стороны договорились о том, что:

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 деятельности;

- 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 решение по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, (ст.81 ТК РФ п.5)
- 9.5.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, 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 освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюзов, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.7.** 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, подпункту"б"п.Зип.5ст.81ТКРФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374, 376 ТК РФ).
- 9.8.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.9.** Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.10.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- а) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);\
 - б) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - в) разделение рабочего времени на части(ст.105 ТК РФ);
 - г) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - д) применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - е) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - ж) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - з) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - и) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 133 ТК РФ);
 - к) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - л) установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
 - м) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - н) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - о) составление графиков сменностей (ст. 103 ТК РФ);
 - п) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
 - р) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей и профессий (ст. 196 ТК РФ).
- 9.11.** Работодатель признает профсоюзный комитет детского сада, как представителя работников, уполномоченного на то общим собранием работников.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10.1. Профком обязуется:

- а) представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

- б) представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- в) осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- г) осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- д) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- е) совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
- ж) направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий колдоговора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- з) представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- и) содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:
 1. вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;
 2. инициировать вопрос о создании в детском саду комиссии по трудовым спорам (КТС);
 3. разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников.
 4. выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
 5. определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС;
 6. контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;
 7. осуществлять контроль за выполнением решений КТС.
 8. Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.
 9. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.
 10. Председатель профкома д/с принимает участие в работе комиссий по проверке учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.
 11. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.
 13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
 14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 15. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
 16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работника.
 17. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. -

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работника.

18. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников(родители, дети, супруги), на лечение и в случае трудной жизненной ситуации.
19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1 Стороны договорились, что:

- а) работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- б) совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- в) осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год;
- г) рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- д) 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;
- е) в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- ж) настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания;
- з) переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64
E-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru
Официальный Web-сайт: www.ufz-kemerovo.ru

Заведующей
МБДОУ «Детский сад № 32
«Родничок»

Т.Г. Лесниковой

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о предоставлении департаментом труда и занятости населения
Кемеровской области государственной услуги по уведомительной
регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда,
заключаемых в Кемеровской области**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления департаментом труда и занятости населения Кемеровской области государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом департамента труда и занятости населения Кемеровской области от 06.10.2014 № 79, проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБДОУ «Детский сад № 32 «Родничок».

Коллективный договор МБДОУ «Детский сад № 32 «Родничок» включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области (04.03.2015 № 250).

С уважением,
заместитель начальника департамента

А.В. Шматова

Корнеев М.В.
58-73-43