

Содержание:

1.Общие положения …………………………………….. 2

2.Трудовые отношения………………………………….. 2

3.Рабочее время и время отдыха………………………… 3

4.Оплата и нормирование труда……………………….....5

5.Охрана труда и здоровья работников ДОУ………… ...6

6. Социальные льготы и гарантии ……………………….8

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников…………………10

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству………………………………………….12

9. Права и обязанности сторон…………………………..13

10. Гарантии и условия работы для администрации (заведующей, работодателя)……………………………14

11. Гарантии и условия работы для выборного профсоюзного актива……………………………………………………...15

12. Стороны договорились о следующем…………….....16

13. Заключительные положения…………………………17

1

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между представителем работодателя в лице заведующей МБДОУ Детского сада №11 «Петушок»: Савзихановой С.М., с одной стороны и работниками данного учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации – Бабировой Р.Г., с другой стороны.

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социальные, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.
  2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы и преимущества для работников, а также создание более благоприятных условий труда и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые заведующей (работодателем). Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.
  3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.
  4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников ДОУ.
  5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не в праве в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
  7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

1. **Трудовые отношения.**

2.1. Трудовые отношения в ДОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», приказами и распоряжениями руководства ДОУ, ПВТР, Уставом ДОУ, законами РФ, должностной инструкцией, штатным расписанием, нормативными актами по охране труда, условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. Заключение трудового договора:

* прием на работу, увольнение осуществляется работодателем в соответствии

с ТК (ст.68);

* прием на временную работу производится с указанием срока испытания,

но не более 3-х месяцев (ст.70ТК РФ);

* изменения условий договора (увеличение, уменьшение нагрузки, режима работы, организации условий труда) возможны в случаях взаимного согласия сторон, при изменении законодательства или в организации деятельности учреждения;

2

* каждого вновь принятого работника работодатель обязан знакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, условиями оплаты труда, коллективным договором и иными локальными актами.
* работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации ДОУ или совершения работником действий, за которые законом предусмотрено увольнение.

**3.Рабочее время и время отдыха.**

3.1.Работник образования имеет право на нормированную рабочую неделю (с.100,103 ТК РФ).

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

3.3.Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

3.4. Сверхурочными считаются работы, к которым привлекаются работники

* (по инициативе заведующего) с нормированным рабочим днем в случае ликвидации аварии и других срочных неотложных работ, или для продолжения работы из-за неявки сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (ст.152 ТК РФ)

3

3.5. По желанию работника (с его письменного заявления), он может за пределами основной работы временно работать по совместительству как внутри, так и за пределами ДОУ.

3.6. Работа в праздничные и в выходные дни запрещена. Привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе по письменному распоряжению работодателя без согласия работника производится только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ.

3.7. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, для педагогических работников - 42 календарных дня.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным заведующим ДОУ по согласованию с профсоюзом до 15 декабря текущего года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124-125ТК РФ.

3.8. Работникам ДОУ совмещающим работу с обучением предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями ст.173 ТК РФ.

3.9. Работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время сроком до 14 дней по их письменному заявлению (ст. 263 ТК РФ).

3.10. Работникам при отсутствии периодов нетрудоспособности в течение календарного года, предоставляется оплачиваемый отпуск сроком до 3-х дней.

3.11. Работодатель обязан предоставить отпуск работнику образования в удобное для него время при предоставлении путевки в санаторий, профилакторий (по заявлению).

3.12. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.13. Педагогический работник через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может оформить длительный отпуск сроком на 1 год.

3.14. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108).

4

1. **Оплата и нормирование труда.**

4.1.Оплата труда работникам ДОУ осуществляется в соответствии с Новой системой оплаты труда (НСОТ), штатным расписанием и сметой расходов.

4.2. Оплата труда работникам осуществляется в зависимости от установленного разряда, по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также подтвержденной квалификационной категорией в результате аттестации.

4.3.Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: авансом до 25 числа каждого месяца, основная заработная плата до 10 числа следующего месяца. Выплата осуществляется через сбербанк по карточке. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению в исключительных случаях в счет заработной платы, в размере не более средне - месячного заработка.

4.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.5. Работникам выполняющих дополнительный объем работ не входящих в их обязанности, устанавливаются доплаты (или поощрение за труд). Размер доплаты устанавливается с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст.151ТК РФ) и по договоренности сторон.

4.6. За время простоя не по вине работника за ним сохраняется не менее 2/3 его средней заработной платы.

4.7. Фонд дополнительной оплаты труда, а также экономия фонда заработной платы муниципальных образовательных учреждений могут быть направлены на: поощрение, премирование, выплату надбавок и оказание единовременной материальной помощи.

4.8. Все положения о премировании, выплате вознаграждений, установлению доплат и надбавок, компенсаций общеуправленческого значения утверждается заведующим ДОУ по согласованию с профкомом.

4.9. Обязанности заведующей ДОУ:

* обеспечивать работникам оплату труда в соответствии с присвоенным разрядом, категорией, занимаемой должностью, утвержденной системой оплаты труда, дополнительными льготами и гарантиями, (согласно коллективного договора), со строгим соблюдением сроков,

разрабатываемых и утвержденных на общем собрании коллектива;

* график отпусков согласовывать с профкомом;
* своевременно доводить до коллектива фонд заработной платы и расходы по статьям;
* не допускать занижения фонда заработной платы;
* учитывать мнение трудового коллектива учреждения при принятии решения об изменениях: сокращение рабочих мест, закупка инвентаря, благоустройство территории ДОУ.
* не требовать от работника бесплатного выполнения обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, или устанавливать доплату за производимую работу;

5

* производить доплату за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.
* своевременно информировать профком и весь коллектив обо всех изменениях в организации и оплате труда.
* ежемесячно и своевременно выдавать лицевые счета

4.10.Обязанности профкома ДОУ:

* представлять, отстаивать и защищать интересы работников учреждения во всех необходимых случаях;
* контролировать выполнение коллективного договора заведующим;
* способствовать созданию в коллективе здоровой атмосферы, уважения к добросовестному и творческому труду;
* вносить предложения по стимулированию лучших работников;
* добиваться своевременного разрешения возникающих проблем, конфликтов;
* принимать активные меры по своевременной выдаче заработной платы в ДОУ;
* осуществлять контроль правильного расходования фонда заработной платы, стимулирующей части оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и других фондов учреждения.

**5. Охрана труда и здоровья работников ДОУ**

**5.1. Обязанности заведующего:**

* создавать здоровые и безопасные условия труда, предупреждать производственный травматизм, возникновение профессиональных заболеваний;
* создавать условия для качественного труда, освоения передового опыта, повышения квалификации работников;
* устанавливать учебную нагрузку на следующий учебный год с учетом ДМО;
* устанавливать режим работы и отдыха работникам по ПВТР;
* обеспечить работника соответствующими нормами санитарно-бытовых условий труда и считать обоснованным отказ работника выполнять работу в случае не обеспечения для него безопасных условий труда, создающих угрозу жизни и здоровья;
* заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц;
* 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 приемам выполнения работ, оказанию первой помощи;
* организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года;

6

* обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
* выделять средства, предусмотренные законом, на мероприятия по охране труда;
* обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами;
* обеспечивать обязательное социальное страхование всем работающим по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом от 24.07.98 №125;
* сохранять место работы и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст.220ТК РФ)

с соблюдением трудового законодательства;

* проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
* разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома;
* обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
* создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома;
* возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;
* осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
* обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст.213ТК РФ);
* гарантирует медицинское и пенсионное страхование работникам учреждения. Работа по выдаче полисов возлагается на секретаря учреждения;
* один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов;
* отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
* не допускать к работе сотрудников, уклоняющихся от прохождения медосмотров, согласно ТК;
* устанавливать доплаты работникам с тяжелыми и вредными условиями труда не ниже 12%.

7

**5.2**. **Профком обязуется:**

* Осуществлять совместно с работодателем и уполномоченными по охране труда контроль соблюдения работниками требований и правил и инструкций по охране труда в учреждении;
* Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
* Вести учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении (как взрослых, так и детей сотрудников)
* Направлять на санаторно-курортное оздоровление в соответствии с медицинским заключением, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении;
* Обеспечить гласность об имеющихся возможностях оздоровления;
* Организовывать и принимать участие в культурно-оздоровительных мероприятиях;
* Вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с жилищным кодексом РФ.

**6.Социальные льготы и гарантии**

6.1. Педработникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей для обеспечения их книгоиздательской продукцией, периодическими изданиями.

6.2.Работникам, при достижении пенсионного возраста вручается благодарственное письмо и выплачивается единовременное пособие в размере средней заработной платы (при наличии экономии ФОТ).

6.3. Педагогическим работникам, уволенным из ДОУ в связи с выходом на пенсию или в связи с установлением инвалидности, производятся выплаты социального характера, а именно: выплачивать единовременную материальную помощь (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

При выходе на пенсию по возрасту (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) следующим категориям работников:

а) младший обслуживающий персонал – 5200 рублей;

б) учебно-вспомогательный персонал – 7200 рублей;

в) педагогические работники – 9200 рублей;

г) административно-управленческий персонал – 15000 рублей.

6.4. Поощрять работников учреждения за достижение высоких результатов, победителей в конкурсах: «Воспитатель года» и др. за активную общественную работу.

6.5.Для решения срочных бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья,

выполнением родственного долга и другими уважительными причинами,

работник имеет право на кратковременный оплачиваемый отпуск в связи:

8

* Со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) – 3 дня
* Со свадьбой – 3 дня
* С юбилеем -1 день
* С рождением ребенка (отцу) – 3 дня
* Родителям первоклассника – 1 день (1.09)
* Родителям для проводов сыновей в армию, свадьбы детей – 1 день
* Переезд на новое место жительства - 1 день
* С аварией (ДТП, порыв труб, пожар) – до 3 дней
* За выполнение неоплачиваемой общественной работы членам профкома, уполномоченному по охране труда и не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня
* За выполнение работы, связанной с вредными условиями: работа с краской, лаком (на усмотрение администрации) - до 3 дней

6.6. Предоставлять отпуск сроком до года педагогическим работникам при непрерывном стаже работы 10 лет и более, согласно ст.55 Закона РФ «Об образовании» порядок и условия, предоставления которого определяются Уставом ДОУ с выплатой не менее 20% месячной заработной платы.

6.7. Администрация ДОУ для решения социальных вопросов оказывает содействие в выделении единовременной материальной помощи:

* На ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей, самого умершего работника – 3000 (три тысячи) рублей;
* При чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы) - 3000 (три тысячи) рублей;
* На проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций (исключая пластические и стоматологические) - 3000 (три тысячи) рублей;
* При тяжелом материальном положении – 3000 (три тысячи) рублей;
* По другим уважительным причинам в размере 3000 (три тысячи) рублей;

6.8. Первоочередное выделение денежных средств из профбюджета для

оказания помощи остро нуждающимся.

6.9. Делать новогодние подарки детям сотрудников (состоящих в

профсоюзной организации учреждения) в возрасте до 14 лет

(включительно) из средств профбюджета.

6.10. выплачивать единовременную премию работникам (при наличии экономии):

* В размере 1000 (одной тысячи) рублей при награждении Почетной грамотой ГУО;
* В размере 2000 (две тысячи) рублей при присвоении звания «Почетный работник общего образования» (и другие, связанные с образованием).

9

**7. Профессиональная подготовка,**

**переподготовка и повышение квалификации работников.**

**7.1.Стороны пришли к согласию в том, что:**

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

**7.2. Работодатель обязуется:**

* Включать в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке представителей выборных профсоюзных органов.
* Не прохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года не может являться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.
* Учитывать присвоенные педагогическим работникам категории при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов, преподаваемого предмета.
* При аттестации работника на соответствие занимаемой должности в представлении, наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.
* Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей)

не реже, чем один раз в пять лет, частично оплачивая курсы повышения

квалификации (до50% от их стоимости);

* Осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места;
* В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187ТК РФ);
* Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, средне-специального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176ТК РФ;

10

* Устанавливать работникам прошедшим аттестацию соответствующую квалификационную категорию, разряд оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
* Продлевать срок действия квалификационных категорий, на основании заявления работников ДОУ, не более чем на 1 год в случаях:

- нахождения в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- длительного лишения трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

- истечения срока действия категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось 2 года и менее, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

7.3.Устанавливать в соответствии с совместным решением коллегии Департамента образования Пермской области и президиума Профсоюза работников народного образования и науки от 27.06.2001г. №3, 4 упрощенную процедуру аттестации следующим категориям педагогических и руководящих работников ДОУ:

* Награжденным государственными наградами за педагогический труд ( кроме «Ветеран труда»);
* Победителя региональных и Всероссийских конкурсов профессионального мастерства;
* Подготовивших победителей и призеров международных, Всероссийских, региональных конкурсов;
* Имеющие ученые степени, звания;
* Опытным, эффективно работающим педагогическим работникам, добивающихся высокой результативности в работе, регулярно повышающих квалификацию, имеющих стаж работы более 20 лет – при повторной аттестации.

7.4. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных споров регулируется ТК РФ (гл.60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

11

**8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

**8.1. Работодатель обязуется:**

* Уведомлять Первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82).Уведомление должно содержать : список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

* Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы
* Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза,
* по основаниям, предусмотренным пунктами 2. 3 или 5 части 1 ст.81 настоящего Кодекса с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.373)

**8.2.Стороны договорились о том, что:**

* Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации (помимо лиц указанных в статье 179) имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),

- проработавшие в учреждении более 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 лет;

- родители детей-инвалидов до 18 лет;

- лица, имеющие государственные награды за педагогическую деятельность;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- не освобожденные уполномоченные по охране труда;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года

* Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180), а также преимущество права приема на работу при появлении вакансий.
* При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением.

12

**9. Права и обязанности сторон**

9.1.Работодатель имеет право:

* На управление образовательным процессом
* Вести прием на работу работников ДОУ, устанавливать им должностные требования, дополнительные льготы и гарантии
* Применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим положением в ДОУ, налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством
* Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Работодатель обязан:

* Создавать необходимые условия для работников и воспитанников ДОУ, применять необходимые меры к улучшению их положения на работе.
* Согласовывать с профсоюзом вопросы, связанные с трудовыми отношениями, предусмотренные действующим законодательством.
* Информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития ДОУ,

- об изменениях структуры, штатах ДОУ

- о бюджете ДОУ и расходовании внебюджетных средств.

9.3. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива разрабатывает проект коллективного договора и утверждает его в установленные с действующим законодательством сроки.

9.4. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице председателя Первичной профсоюзной организации и выборного профсоюзного актива (по одному человеку в каждом корпусе).

9.5. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего коллектива, осуществляет контроль по реализации коллективного договора.

9.6. Представительный орган трудового коллектива обязан:

- представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах,

- защищать законные интересы работников ДОУ

- осуществлять правовую помощь работникам ДОУ

- выполнять соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование ДОУ (ФЗ от 12.01.1996г «О профессиональных союзах, их деятельности, правах и гарантиях»).

9.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

* Обеспечивать регулярное информирование работников ДОУ о принимаемых мерах по их защите;

13

* Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
* Направлять учредителю учреждения заявления о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195)
* Представлять и защищать трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам в суде.
* Содействовать оздоровлению работников ДОУ и их детей в санаториях, профилакториях, домах отдыха. В летних оздоровительных формированиях.
* Осуществлять контроль за правильностью и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.
* Осуществлять в установленном порядке контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370ТК РФ).

**10. Гарантии и условия работы для администрации**

**(заведующей, работодателя)**

10.1. Профсоюзный комитет признает администрацию как распорядительный орган управления и проявляет уважительное отношение к нормативным актам, регулирующим деятельность ДОУ.

10.2. Профсоюзный комитет ДОУ не вмешивается в оперативную деятельность администрации за исключением пунктов, оговоренных данным договором.

10.3. Профсоюз обязуется анализировать выполнение коллективного договора.

10.4. Профком обязуется заслушивать заведующего по итогам полугодия и года, выносить результат на обсуждение всего коллектива, вносить предложения по совершенствованию коллективного договора (ст.53ТК РФ).

14

**11. Гарантии и условия работы**

**для выборного профсоюзного актива**

11.1.Администрация признает профсоюзный комитет представителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников.

11.2. Администрация сохраняет заработную плату работнику за время

выполнения профсоюзных обязанностей и во время краткосрочной профсоюзной учебы членами профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы.

11.3. Выборный профсоюзный актив, не освобожденный от основной работы, освобождается от основной работы с сохранением заработной платы не более 1 раза в месяц.

11.4. Администрация за счет стимулирующих выплат учреждения производит ежемесячные выплаты председателю Первичной профсоюзной организации и его замам в корпусах учреждения ДОУ ДО 20% ставки или предоставляет отгулы до 3-х дней в месяц (ст.377).

11.5. Администрация учитывает мнения профсоюзного органа, предоставляет информацию по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников (ст.51)

11.6. Профсоюзный комитет участвует в рассмотрении коллективных и индивидуальных споров, связанных с нарушением законодательства, условиями коллективного договора.

11.7. Администрация принимает решения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.8. Работодатель обязан предоставлять Первичной профсоюзной организации:

* безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы
* возможность размещения информации в доступном для всех месте
* право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

11.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.10. Председатель, его заместители и члены Первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.п. «б», п.3 и п. 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376).

15

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

11.12. Работодатель с учетом мнения Первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82.374ТК РФ)
* привлечение к сверхурочным работам (ст.99ТК РФ)
* запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113ТК РФ)
* очередность предоставления отпусков (ст.123ТК РФ)
* установление заработной платы (ст.135ТК РФ)
* применение систем нормирования труда (ст.159ТК РФ)
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101ТК РФ)
* массовые увольнения (ст.81ТК РФ)
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101ТК РФ)
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190ТК РФ)
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения

1 года со дня его применения (ст.193, 194)

* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196)

**12. Стороны договорились о следующем**

13.1. Администрация ДОУ соблюдает права профсоюза, содействует его деятельности согласно Закону РФ от 12.01.96г.

13.2. Взаимная информация о нарушениях Законодательства о труде, условий коллективного договора, безотлагательно рассматриваются и принимаются меры по их устранению.

13.3. Решения, касающиеся изменений в оплате труда, премирования, установления доплат и другие, принимаются по согласованию с профсоюзным органом.

13.4. Отчисления членских профсоюзных взносов производятся бухгалтерией ДОУ на основе имеющихся заявлений членов профсоюза.

13.5. Коллектив имеет право на выражение своего мнения по вопросу назначения руководителя учреждения.

13.6. совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.7. Осуществлять контроль по реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться по результатам на общем собрании.

16

**13. Заключительные положения**

14.1.Заведующая и профсоюз доводят текст настоящего коллективного договора до работников данного учреждения.

14.2. Подведение предварительных итогов работы сторон, заключивших данный коллективный договор по его выполнению, проводят 1 раз в полугодие.

14.3. Отчет о выполнении настоящего коллективного договора рассматривается на общем собрании ДОУ не позднее октября каждого года.

14.4. Администрация и профсоюз ДОУ виновные в нарушении норм коллективного договора и в их невыполнении, несут ответственность в установленном законом порядке.

14.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

14.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного.

14.7. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более 3-х лет.

14.8. Контроль выполнения принятых сторонами обязательств по коллективному договору возлагается на: заведующего ДОУ и председателя Первичной профсоюзной организации ДОУ.

17



