

Представитель работников -
председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детского сада
комбинированного вида № 4
г.Ставрополя



Н. А. Крештель
20 декабря 2014 г.

М.П.

Представитель работодателя -
заведующий МБДОУ детского сада
комбинированного вида № 4
г.Ставрополя



Л. В. Коваленко

20 декабря 2014 г.

**Коллективный договор
между работодателем и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида № 4
города Ставрополя
на 2015-2017 годы**

Зарегистрировано
в комитете труда и социальной
защиты населения
администрации города Ставрополя

Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Бенина улица, д. 415 б, г. Ставрополь,
365035, Ставропольский край

№ 356 от 29.12.2014 г.

Главному специалисту
отдела труда
Л. В. Коваленко

Зарегистрировано
в горком профсоюза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации



№ 356 от 29.12.2014 г.

Горком профсоюза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор	4-5
Раздел 3. Гарантии при возможности высвобождении. Обеспечение занятости	5-6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	6-8
Раздел 5. Оплата труда и материальное стимулирование	8-9
Раздел 6. Гарантии и компенсации	9-10
Раздел 7. Охрана труда и здоровья	10-13
Раздел 8. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями	13
Раздел 9. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективном договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания	14-15
Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации	15-16
Раздел 11. Контроль над выполнением коллективного договора	17
ПРИЛОЖЕНИЯ:	
Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка	
Приложение 2. Положение по оплате труда работников	
Приложение 3. Положение о премировании работников	
Приложение 4. Положение об оказании материальной помощи работникам	
Приложение 5. Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи членам профсоюзной организации	
Приложение 6. Форма расчетного листка	
Приложение 7. Приказ о создании комиссии по трудовым спорам	
Приложение 8. Приказ о создании комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений	
Приложение 9. Приказ о создании комиссии по охране труда	
Приложение 10. Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	
Приложение 11. Список должностей, работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) за счет работодателя	
Приложение 12. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда за счет работодателя	
Приложение 13. Перечень профессий и должностей, которым для выполнения функциональных обязанностей необходимо иметь первую квалификационную группу по электробезопасности	
Приложение 14. Соглашение по охране труда	
Приложение 15. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	
Приложение 16. Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке по условиям труда	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 4 города Ставрополя и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем. Договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя.

Работники, в лице председателя профсоюзного комитета МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего 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, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.3. Настоящий Договор признает право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-образовательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Работодатель МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя признает профсоюзный комитет единственным представителем работников МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности работников.

Стороны признают свою ответственность за реализацию условий коллективного договора, защиту индивидуальных, социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны договорились о следующем:

2.1. Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

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

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, размеры выплат компенсационного характера и размеры выплат стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 4 города Ставрополя заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера работы или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, обучающимися на дневных формах обучения;
- по заявлению работника.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника.

2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника является объем учебной нагрузки: Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя по согласованию с профкомом.

2.8. Руководитель гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников учебной нагрузкой на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОСТИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе, по сокращению численности и штата, проводится с соблюдением статей 81, 82, 178, 179, 180, 261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Работодатель обязуется уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников.

3.4. Стороны договорились дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников образовательного учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующие категории работников:

- лица, проработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;

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

- беременных женщин;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

3.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов (ст.178, 180 ТК РФ).

3.6. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

3.7. Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

3.7.1. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

3.7.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

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

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Выходными днями считать субботу и воскресенье.

4.2. Сокращенная рабочая неделя применяется в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 92 ТК РФ), в том числе работникам-инвалидам 1-2 группы –35 часов в неделю.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается педагогическим работникам: для музыкального руководителя – 24 часа в неделю, для учителя-логопеда – 20 часов в неделю, для всех остальных педагогических работников – 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени сохраняет полную оплату труда. Если продолжительность рабочего времени составляет меньше нормы установленной рабочей недели, то работа оплачивается пропорционально отработанному времени, т.е. как неполное рабочее время.

4.5. Ненормированный рабочий день устанавливается заведующему ДОО, заместителям заведующего и главному бухгалтеру.

4.6. Предоставлять работникам образовательного учреждения перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 12.15 до 12.45 ежедневно. Воспитателям, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, но обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками образовательного учреждения.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам образовательного учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, учителю-логопеду - 56 календарных дней.

Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ)

4.8. Право на использование отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника (ст. 122 ТК РФ).

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

женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.10. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разбит на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. Работодатель составляет и утверждает график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до ухода в отпуск (ст. 123 ТК РФ).

4.13. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника следующим категориям:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дня и другие случаи, предусмотренные Федеральным законом (ст. 128 ТК РФ).

4.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью 14 календарных дней по следующим должностям: заместитель заведующего по административно-хозяйственной части и главный бухгалтер.

Ежегодный дополнительный отпуск предоставлять шеф-повару и поварам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (работа у горячих электроплит) продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4.15. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

5. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.2. Заработную плату работнику выплачивать два раза в месяц (6 и 20 числа), в форме перечисления на лицевой счет пластиковой карты работника при своевременном финансировании учреждения.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочем праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.3 Оплата труда производится по Положению об оплате труда МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя.

5.4. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя состоит из базовых (минимальных) окладов, базовый (минимальных) должностных окладов, базовых (минимальных) ставок заработной платы по квалификационным профессиональным группам и квалификационным уровням; повышающих коэффициентов; выплат компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; выплат стимулирующего характера, в том числе премий, по итогам работы и выполнения особо важных заданий.

5.5. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и комиссии по распределению стимулирующих выплат на основе Положения об оплате труда МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя.

5.6. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменном виде извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- на основании ст.370 ТК РФ и ст.19 ФЗ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы;
- участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников;
- в целях усиления правовой защищенности работников обеспечивать бесплатную консультативную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

6.2. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

6.3. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

6.4. Педагогическим работникам продлевается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории на 1 год, срок действия которой истек в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3 лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года, предоставленном после 10 лет непрерывной педагогической деятельности в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является письменное заявление педагогического работника, поданное Работодателю, в течение 15 дней после выхода на работу и копии документов, подтверждающих данные основания.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до трудовой пенсии по старости осталось не более двух лет сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до достижения работником пенсионного возраста.

6.5. Предоставлять работникам, имеющим детей, идущих в первый класс или выпускников, один день без сохранения заработной платы 1 сентября или 25 мая.

6.6. Предоставлять работникам учреждения 1 рабочий день без сохранения заработной платы в связи с переездом на новое место жительства.

6.7. Предоставлять отпуск в сентябре месяце работникам, дети которых идут в первый класс (проработавшим в данном учреждении не менее 1 года).

6.8. Работников, отработавших год без больничного листа поощрять.

6.9. Работникам, выходящим на пенсию по старости и юбилярам (50, 55, ...70 лет), выплачивать единовременное пособие в сумме должностного оклада из фонда экономии.

6.10. Неосвобожденному Председателю профкома производить доплату ежемесячно в размере 25% от должностного оклада, из

стимулирующего фонда оплаты труда.

6.11. Создать в Учреждении аптечку первой медицинской помощи для работников за счет профсоюзного бюджета.

6.12. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ руководитель образовательного учреждения обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

7.1.2. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.3. Принимать меры по проведению специальной оценки условий труда и проведение мероприятий по охране труда, 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 (ст.221 ТК РФ).

7.1.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования на прачечной, пищеблоке, в спортзале, помещениях дошкольных групп, кабинетов.

7.1.5. Обеспечить средствами индивидуальной защиты на каждом рабочем месте.

7.1.6. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

7.1.7. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

7.1.8. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в установленные сроки.

7.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровье детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом, обеспечивать разработку инструкций по новым видам работ (ст.212 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим законодательством.

7.1.12. Создать в МБДОУ д/с № 4 города Ставрополя комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять общественный контроль по защите прав членов профсоюза на охрану труда.

7.2.2. Инициировать работу комиссии по охране труда в учреждении.

7.2.3. Организовывать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекцией труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм, информировать городской комитет профсоюза о нарушениях.

7.2.4. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкой температурный режим, повышенный уровень шума или запыленности), грубых нарушений требований охраны труда, уполномоченный по охране труда вправе предъявлять требования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

7.2.5. Представлять интересы членов профсоюза в комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

7.2.6. Содействовать работодателю в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

7.2.7. Избирать уполномоченного по охране труда для работы в комиссии по охране труда учреждения.

Уполномоченным не может быть избран работник (должностное лицо), в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации, ее структурном подразделении.

Уполномоченный избирается открытым голосованием на общем профсоюзном собрании работников организации на срок полномочий выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выдвижение уполномоченного в состав комиссии по охране труда в качестве представителя работников организации может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или собрания работников организации.

Уполномоченный осуществляет свою деятельность во взаимодействии с руководителем и иными должностными лицами организации (структурного подразделения), службой охраны труда и другими службами организации, комиссией по охране труда, технической инспекцией труда профсоюзов, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение надзора и контроля.

Руководство деятельностью уполномоченного осуществляется выборным органом первичной профсоюзной организации.

Уполномоченный по охране труда периодически отчитываются о своей работе на общем профсоюзном собрании или на заседании выборного органа первичной профсоюзной организации. Уполномоченные представляют отчет о своей работе (два раза в год) в выборный орган первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

7.2.9. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Работодатель гарантирует:

8.1.1. Предоставлять места в детском саду сотрудникам МБДОУ д/с № 4.

8.1.2. Информирование работников о городских и краевых программах по улучшению жилищных условий.

8.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим впервые самостоятельно по профилю в образовательное учреждение высшего (среднего) профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 173-177 ТК РФ).

8.2.1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов, работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых выпускных экзаменов (ст.173 ТК РФ).

8.2.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (ст.177 ТК РФ).

8.3. За счет социального страхования работнику гарантируется:

- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;

- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.2. Не допускать применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ.

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

9.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а так же времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

9.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.8. Приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.11. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарное взыскание является увольнением.

9.12. При возникновении разногласий с работодателем, связанных с применением Коллективного договора, работники обращаются в профсоюзный комитет образовательного учреждения для разрешения ситуации в оперативном порядке до обращения в комиссию по трудовым спорам. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам и далее согласно законодательству.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель признает, что права и гарантии первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя, ее выборного профсоюзного органа- профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профсоюзных союзах, их правам и гарантия деятельности», «Об общественных объединениях» и настоящим Коллективным договором.

10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.3. Профком МБДОУ д/с № 4 имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. (ст.370 ТК РФ).

10.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации ДОУ, не допускает вмешательства в его практическую деятельность и не мешает осуществлению уставных задач.

Стороны договорились:

10.5. В соответствии со ст. 53 ТК РФ Работодатель предоставляет Профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников ДОУ.

10.6. Работодатель принимает решения по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.7. Работодатель взаимодействует с Профкомом посредством:

- учета мнения Профкома при принятии локальных актов (ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения Профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

По согласованию с Профкомом производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания образовательной деятельности;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премий и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- принятие положения о дополнительных отпусках;
- принятие положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 4 г.Ставрополя, внесение изменений и дополнений;
- изменение условий труда.

С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- принятие Положения о трудоустройстве инвалидов по квоте;
- составление графика сменности;
- снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы.

10.8. Работодатель в период краткосрочного обучения неосвобожденного от основной работы председателя профкома или его членов с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, сохраняет им среднюю заработную плату.

Ежемесячно неосвобожденному председателю профкома выплачивается выплата стимулирующего характера в размере не менее 25% должностного оклада.

10.9. Члены выборного профсоюзного органа МБДОУ д/с № 4 включаются в состав комиссии по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных ситуациях. Порядок и размер материальной помощи прописываются в Положении об оказании материальной помощи членам профсоюза.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами договора – работодателем (руководителем образовательного учреждения) с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

11.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.4. Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и рассматривать на общем собрании работников отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора (не реже одного раза в год).

11.5. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнении или ненадлежащем выполнении обязательств по Коллективному договору.

11.6. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.7. Настоящий договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами.

11.8. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников.

11.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 ТК РФ).

11.11 При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.