

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное общеобразовательное учреждение

МДОУ «Бурашевский детский сад»

на 2024-2027 год (ы)

От работодателя:

Заведующий МДОУ



Байкова Е.А.

От работников:

Представитель трудового
коллектива

 Годоба А.С.
9.01.2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Главное управление по труду и
занятости населения Тверской области
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____

(должность, ф.и.о. и подпись)



29.03.2024г.

С.А.Исмаилов



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении МДОУ «Бурашевский детский сад» на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения.

1.3. 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 заведующим (работодателем). Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя – Годоба Алины Сергеевны; работодатель в лице его представителя – Байковой Екатерины Алексеевны.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителей работников: правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками: учёт мнения; консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективного договора;

2.Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения в ДОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», приказами и распоряжениями руководства УО, Уставом ДОУ, законами РФ.

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; 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.

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. В период закрытия детского сада на ремонт обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДОО) в пределах установленного им рабочего времени.

3.5. 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.

3.6. 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 ДОО до 15 декабря текущего года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки, отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

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

3.8. 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).

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

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

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

4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами, регулиующими вопросы оплаты труда работников.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

При определении месячной заработной платы Работника учитывается оплата по должностным окладам (тарифным ставкам), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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, 07 и 22 числа каждого месяца. Выплата осуществляется перечислением заработной платы на банковскую карту работника на указанные работником реквизиты. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению в исключительных случаях в счет заработной платы, в размере не больше среднемесячного 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.151 ТК РФ) и по договоренности сторон.

4.6. Сверхурочными считаются работы, к которым привлекаются работники (по инициативе руководителя) 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.

Оплата рассчитывается исходя из полуторной (за первые два часа работы) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную ставку (оклад) за переработанные часы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (ст.152 ТК РФ)

4.7. По желанию работника (с его письменного заявления), он может за пределами основной работы временно работать по совместительству как внутри, так и за пределами МДОУ. Совместительство (ст. 60.1 ТК РФ) - работа, которая выполняется в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (ст. 284 ТК РФ). Стороны пришли к соглашению оформлять совместительство на 0,5 ставки.

4.8. Совмещение (ст. 60.2 ТК РФ) - дополнительная работа, которая выполняется в основное рабочее время. Это доплата к основной оплате труда. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Правила, по которым назначается такая доплата, а также ее минимальный и максимальный размеры законодательством не установлены (ст. 151 ТК РФ). Ставка оплаты труда рассчитывается от оклада должности по совмещению. Стороны пришли к соглашению, при выполнении 100% объема работы по совместительству оплачивать работу по 1,0 ставки. При выполнении 70-99% объема работы по совместительству оплачивать работу по 0,7 ставки. При выполнении 50-70% объема работы по совместительству оплачивать работу по 0,5 ставки. При выполнении 1-50% объема работы по совместительству оплачивать работу по 0,25 ставки.

4.9. Оплата за работу в выходной (праздничный) день оплачивается не меньше, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

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

4.11. 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.

4.12. Все положения о премировании, выплате вознаграждений, установлении доплат и надбавок утверждается заведующим ДОУ.

4.13. Обязанности заведующего 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;
- 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;
- производить доплату за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;
- своевременно информировать коллектив обо всех изменениях в организации и оплате труда.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ;
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ);
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, гарантии в соответствии со ст.414 ТК РФ.

Участие в забастовке (приостановке) является добровольным.

Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие (ст.409 ТК РФ).

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости группы.

4.15. Работник имеет право на приостановку работы, поставив в известность руководителя в письменной форме за 3 дня до приостановки при нарушении срока выплаты зарплаты.

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 режим работы и отдыха работникам;
- 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;
- 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 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;
- 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 контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст.213ТК РФ);
- гарантировать медицинское и пенсионное страхование работникам учреждения;
- 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 4%.

6. Социальные льготы и гарантии.

6.1. Работникам, при достижении пенсионного возраста вручается благодарственное письмо.

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

6.3. Для решения срочных бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и другими уважительными причинами, работник имеет право на кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) - до 5 календарных дней;
- регистрация брака - до 5 календарных дней;
- с юбилеем - 1 день;
- с рождением ребенка (отцу) - до 5 дней;
- родителям первоклассника - 1 день (1.09);
- родителям для проводов сыновей в армию, свадьбы детей - до 3 дней;
- переезд на новое место жительства - до 3 дней;
- с аварией (ДТП, порыв труб, пожар) - до 3 дней.

6.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6.5. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) к 8 марта работникам - женщинам в размере не более 1000 руб.

6.6. Выделять денежные средства (в том числе для приобретения подарков) ко Дню защитника Отечества работникам - мужчинам в размере не более 1000 руб.

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 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:

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.

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.

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.

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 1,5 года в случаях:

- нахождении 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.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

8.1. Работодатель обязуется:

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.

9. Права и обязанности сторон.

9.1. Работодатель имеет право:

- на управление образовательным процессом;
- вести прием на работу работников ДООУ, устанавливать им должностные требования, дополнительные льготы и гарантии;
- применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим положением в ДООУ, 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 ДООУ, применять необходимые меры к улучшению их положения на работе. Информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития ДООУ;
- об изменениях структуры, штатах ДООУ;
- о бюджете ДООУ и расходовании внебюджетных средств.

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

9.4. Представительный орган трудового коллектива обязан:

- представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах;
- защищать законные интересы работников ДООУ;
- осуществлять правовую помощь работникам ДООУ;
- выполнять соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование ДООУ (ФЗ от 12.01.1996г «О профессиональных союзах, их деятельности, правах и гарантиях»);
- обеспечивать регулярное информирование работников ДООУ о принимаемых мерах по их защите;

представлять в УО, администрацию, Законодательное собрание Тверской области, Государственную Думу, Правительство Российской Федерации предложения, направленные на обеспечение прав и интересов работников ДОУ в вопросах оплаты труда, трудовых гарантий, пенсионного обеспечения, условий охраны труда, профилактики травматизма, оздоровления, улучшения жилищных условий;

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

10. Гарантии и условия работы для администрации (заведующего, работодателя).

10.1. Представитель трудового коллектива признает администрацию как распорядительный орган управления и проявляет уважительное отношение к нормативным актам, регулирующим деятельность ДОУ.

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

10.3. Представитель трудового коллектива обязуется анализировать выполнение коллективного договора.

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

11. Гарантии и условия работы для выборного представителя трудового коллектива.

11.1. Администрация признает представителя трудового коллектива защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников.

11.2. Администрация учитывает мнения представителя трудового коллектива, предоставляет информацию по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников (ст.51).

11.3. Представитель трудового коллектива участвует в рассмотрении коллективных и индивидуальных споров, связанных с нарушением законодательства, условиями коллективного договора.

11.4. Администрация принимает решения с учетом мнения Трудового коллектива в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5. Работодатель обязан предоставлять Трудовому коллективу: 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.

11.6. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.7. Работодатель с учетом мнения Трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, 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);
- 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. Гарантии профсоюзной деятельности.

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- в соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню.

12.3. Работодатель обязуется:

- не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;
- в случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%;
- освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий;
- предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

12.4. Работодатель согласен с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

12.5. Председателю первичной профсоюзной организации производить оплату в размере 10% от оклада за участие в работе комиссий (по распределению стимулирующего фонда, аттестационной комиссии, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по охране труда и др.), экспертизу локальных нормативных актов, в урегулировании трудовых споров, разработке коллективного договора из средств фонда оплаты труда организации.

13. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.
- 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.
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией - правовое просвещение работников.
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

14. Стороны договорились о следующем

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

14.2. Решения, касающиеся изменений в оплате труда, премирования, установления доплат и другие, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

14.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

15. Заключительные положения

15.1. Заведующий и представитель Трудового коллектива доводят текст настоящего коллективного договора до работников данного учреждения.

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

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

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

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

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

15.7. Контроль выполнения принятых сторонами обязательств по коллективному договору возлагается на: заведующего ДОУ и представителя Трудового коллектива ДОУ.