

Работодатель:
Заведующий МБДОУ
д/с №18 «Одуванчик»
И.Н. Скрипка.
«20» мая 2021г.



Работник:
Председатель ПК
Е.Н. Пампура.
«20» мая 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №18 «Одуванчик»
с 20.05.2021 г. по 19.05.2024 г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 15718/21-1105
от 06.07.2021 г.

Песчанокопский район, с. Николаевка.

2021 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №18 «Одуванчик» (далее по тексту МБДОУ д/с №18 «Одуванчик»).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом 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 МБДОУ д/с №18 «Одуванчик» и установление дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, а также отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - МБДОУ д/с №18 «Одуванчик», в лице заведующего Брагиной Ольги Владимировны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работниками», представленные профсоюзным комитетом, в лице председателя Профсоюзного комитета организации (далее по тексту: ПК) Пампура Елены Николаевны.

1.4. Коллективный договор составлен на основе предложений Работников, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.4.1. создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

1.4.2. установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.4.3. повышения уровня жизни работников и членов их семей;

1.4.4. создание благоприятного психологического климата в коллективе;

1.4.5. практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности.

2. Обязанности сторон по обеспечению труда и занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а

именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, необусловленной трудовым договором.

2.3. Работодатель обязуется:

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами Российской Федерации;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства Российской Федерации;
- своевременно переходить на профстандарты по тем должностям, для которых они обязательны;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепление мотивации высокопроизводительного труда;
- учитывать мнение ПК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать соблюдение работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

2.5. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

2.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства профсоюза,

длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

3. Оплата труда и нормирование труда

3.1. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №18 «Одуванчик» и изменений вносимых в Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №18 «Одуванчик», которое принято работодателем по согласованию с ПК.

3.2. Система оплаты труда включает в себя: оплату труда по тарифным ставкам, должностным окладам; выплату надбавок, доплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательством, согласно Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №18 «Одуванчик».

3.3. Педагогическим работникам вводится надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса согласно положению «О порядке распределения выплаты стимулирующего характера (надбавка за результативность и качество работ по организации образовательного процесса) МБДОУ детского сада №18 «Одуванчик».

3.4. В должностные оклады педагогических работников включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.5. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц, за фактически отработанное время, путем её перечисления на указанные работниками ДООУ счета в банках каждые полмесяца, 05 и 20 числа. При совпадении дня выплаты (перечисления) заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём обеспечивать выплату (перечисление) заработной платы накануне этого дня. Досрочная выплата заработной платы в конце года (за декабрь) производится по согласованию с работниками, на основании приказа по организации «О переносе срока выплаты заработной платы в декабре».

3.5.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5.2. Заработная плата работнику перечисляется на личный расчетный счет в банке или карточку на условиях договора с банком. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная

плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.5.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации 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. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренные трудовым договором, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) в состав заработной платы при установлении доплаты до МРОТ работника учреждения не включается.

В случае, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3.6. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (статья 138 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. Оплата за переработку рабочего времени производится в размере, предусмотренном законодательством, за год и закрепляется дополнительным соглашением к трудовому договору с работником.

3.9. За работниками учреждения, направленными на переобучение с отрывом от образовательного процесса сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

3.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

3.12. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты, несёт ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Работникам организации гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Социальные гарантии

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. обеспечивать права работников на обязательное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

4.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

4.1.3. планировать, организовывать и оплачивать работникам организации один раз в год прохождение периодического медицинского осмотра;

4.1.4. заблаговременно, не позднее, чем за три месяца представлять в ПК проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

4.1.5. не допускать массового сокращения численности работников, увольнения по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации предприятия) производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;

4.1.6. в целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор Центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации работников;

4.1.7. в период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности штата производить по основаниям, предусмотренным статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в организации.

4.1.9. при расширении производства обеспечивать приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

4.1.10. по инициативе Работодателя не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

4.1.11. в период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения обеспечить распространение на работника всех гарантий и льгот, действующих в организации, в т.ч. повышение ставок, окладов.

4.1.12. одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, установленном федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.13. педагогическим работникам предоставлять денежную компенсацию за оплату коммунальных услуг в соответствии с принятыми законодательными актами Российской Федерации.

4.2. Предусмотреть предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством, а именно:

4.2.1. обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

4.2.2. обеспечение приоритетного права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям;

4.2.3. предоставление по заявлению работника краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи с Днем знаний 1 сентября и днем окончания школы для родителей выпускников.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется:

4.3.1. обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;

4.3.2. содействовать обеспечению работников медицинскими полисами;

4.3.3. ходатайствовать перед Профсоюзным комитетом Отдела образования Администрации Песчанокопского района о выделении денежного пособия на оказание материальной помощи работникам учреждения в случае:

- длительной болезни работника;
- особых обстоятельств личного характера (смерть близких родственников, несчастный случай и др.);
- празднования работником юбилейной даты со дня рождения;

4.3.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

5. Профессиональное обучение работников

5.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Необходимость и потребность, в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия, в соответствии с требованиями профстандарта, определяет Работодатель (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Работодатель создаёт необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определённые статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником

5.4. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя: понедельник-пятница с 7.30 час. до 17.30 час.
- 6.2. Время отдыха: выходные дни - суббота, воскресенье, государственные праздничные дни.
- 6.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется ПВТР, утверждёнными Общим собранием работников организации, и графиком рабочего времени, утвержденного работодателем по согласованию с ПК.
- 6.4. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.
- 6.5. Устанавливается скользящий график работы для воспитателей и сторожей.
- 6.6. Сторожа работают по графику суммированного учета рабочего времени. Учетный период - год.
- 6.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый удлиненный отпуск, продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим ДООУ, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.
- При необходимости изменение графика отпусков допускается только с согласия руководителя и по письменному заявлению работника, не позднее трех рабочих дней до предполагаемой даты отпуска.
- Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 6.8. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным, не менее чем за 14 календарных дней, до начала календарного года графиком отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 6.9. Педагогические работники имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.47, п. 5 закона «Об образовании в Российской Федерации» №237-ФЗ от 29.12.2012г.) Длительный отпуск работнику ДООУ предоставляется исключительно по окончании учебного года, т.е. с 1 июня.
- 6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.11. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: рождение ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

7. Условия и охрана труда

Работодатель обязан:

7.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

7.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных ч.1 ст. 17 ФЗ от 28.12.2013 г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет специализированными организациями, внесёнными в реестр Минтруда Российской Федерации. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

7.4. Ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте.

7.5. Давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте.

7.6. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учётом результатов проведения специальной оценки условий труда.

7.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенному на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровью детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.9. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и сотрудников организации.

7.10. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

7.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время установления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.12. Проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.13. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения ПК (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.15. Обеспечить соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.16. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда в состав которой на паритетной основе должны входить члены ПК.

7.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещения вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.

7.18. Осуществлять совместно с ПК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

7.19. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

7.20. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных, предварительных и периодических осмотров (обследований) работника, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований), работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации), *приложение №1*.

7.21. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств, в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами, *приложение №2*.

7.22. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

ПК обязуется:

7.23. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса Российской Федерации.

7.24. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили ПК представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

7.25. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.26. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

7.27. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записи, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.28. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора или соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

7.31. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения к обеспечению их новогодними подарками.

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

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

7.34. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

7.35. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации на соответствие занимаемой должности.

7.36. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

7.37. Осуществлять контроль за делопроизводством по учёту нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очерёдность его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

7.38. Организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации.

7.39. Проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Взаимоотношения Работодателя (администрации) и профсоюзной организации (ПК) строятся на принципах социального партнёрства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

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

8.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.5. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п.5 ст. части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) ПК.

8.6. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (статья 19) Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового кодекса Российской Федерации и др.).

8.7. Профсоюзная организация (ПК) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п. 1 статьи 11 Федерального закона о профсоюзах).

8.8. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.9. Работодатель обязан предоставить профкому 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 (статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.10. Работодатель обязан оказывать содействие ПК в его деятельности.

8.11. Члены профсоюзной организации, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.д.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя (п.6 статья 25 Федерального закона о профсоюзах.)

8.12. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п. 3.статьи 28 Федерального закона о профсоюзах).

8.13. ПК обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнёрства с Работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками ПВТР, выполнению ими трудовых обязанностей.

8.14. ПК обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

8.15. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, члены ПК, другие правомочные представители профсоюзов вправе:

8.15.1. беспрепятственно посещать и осматривать все объекты, помещения ДОУ;

8.15.2. требовать от Работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате.

9. Добровольное и обязательное медицинское страхование

Работодатель обязан:

9.1. Заключить договор с органами здравоохранения по медобслуживанию работников, проведению диспансеризации, профосмотров.

9.2. Заключить договоры со страховыми компаниями и выделять средства на обязательное медицинское страхование всех работающих.

10. Действие коллективного договора

10.1. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

10.3. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

10.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на общем собрании работников.

10.5. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

11. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включённым в коллективный договор

11.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включённым в него, при условии их выполнения.

11.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств последние разрешаются согласно действующему законодательству.

12. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

12.1. Стороны договорились:

12.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

12.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.1.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

**Перечень работников,
проходящих медицинские осмотры**

№	Занимаемая должность	Периодичность м/о (в год)
1	Заведующий	1
2	Воспитатель	1
3	Младший воспитатель	1
4	Помощник воспитателя	1
5	Повар	1
6	Кухонный рабочий	1
7	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	1
8	Завхоз	1
9	Дворник	1
10	Сторож	1
11	Кастелянша	1
12	Уборщик служебных помещений	1

Нормы и сроки выдачи спецодежды

№	Должность	Наименование спецодежды	Кол-во	Срок (мес)
1	Воспитатель	Костюм х/б	2	12
2	Пом. воспитателя	Костюм х\б	2	12
3	Повар	Костюм х/б, фартук, колпак	3	12
4	Кухонный рабочий	Халат х\б, фартук, колпак	3	12
5	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Халат х/б, куртка ватная	2 1	12 18
6	Дворник	Халат чёрный х/б. перчатки	2 2	12 12
7	Уборщик служебных помещений	Костюм х/б	2	12
8	Завхоз	Халат х/б	2	12
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Рабочий костюм, перчатки, куртка	2 1	12 18