

Принят на общем собрании
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Волчье-Александровского
детского сада «Солнышко»
Волоконовского района
Белгородской области
«09» января 2013 г.
Протокол № 2


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и трудовым коллективом
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Волчье-Александровского детского сада «Солнышко»
Волоконовского района Белгородской области
по защите социально-экономических интересов
работников учреждения на 2013-2015 годы**


с.Волчья Александровка

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Волчье-Александровского детского сада «Солнышко»
Волоконовского района Белгородской области
с 01.01.2013 г. по 01.01.2015 г.

От работодателя:
заведующая
МБДОУ Волчье-
Александровским детским садом
«Солнышко»

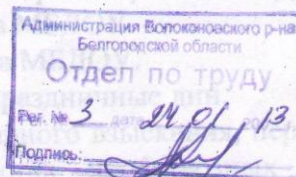

О.А.Седашова

От работников:
председатель профсоюзной
организации
МБДОУ Волчье-Александровского
детского сада «Солнышко»

 Ж.В.Панченко



Коллективный договор зарегистрирован в отделе по труду
администрации муниципального района
«Волоконовский район»



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Волчье-Александровский детский сад «Солнышко» Волоконовского района Белгородской области (далее – МБДОУ).

Коллективный договор заключен в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице заведующей МБДОУ – **Седашовой Оксаны Александровны** и работники МБДОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзной организации **Панченко Жанны Вячеславовны**.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя профсоюзной организации.

Настоящий перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель обязан согласовывать с профсоюзной организацией:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Коллективный договор.
3. График отпусков.
4. Соглашение по охране труда.
5. Приказы на введение, изменение и пересмотр оплаты труда.
6. Приказы на поощрение работников МБДОУ.
7. Приказы на увольнение работников МБДОУ.
8. Приказы на работу в выходные и праздничные дни.
9. Приказы о наложении дисциплинарного взыскания, перевод работников на другую работу, выбранных в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы.
10. Планирование мероприятий и смет по охране труда.
11. Инструкции по охране труда.
12. Расследование несчастных случаев на производстве.
13. Приказы на перенос отпусков по производственной необходимости.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством РФ.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Работодатель и профсоюзный комитет МБДОУ доводят текст настоящего договора до сотрудников в течение 10 дней после его подписания.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового Коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и дополнения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

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

2.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установленными на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. В случае существенных изменений условий труда (размер оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмены неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение разрядов и наименования должностей) администрация обязана поставить в известность работника не позднее, чем за два месяца (ТК РФ).

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ;

работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития МБДОУ.

3.2. Работодатель обязуется:

повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;

предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения и вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием);

организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ, в целях улучшения качества образовательных услуг в дошкольных образовательных учреждениях муниципального района «Волоконовский район», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Новая система оплаты труда устанавливается:

в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Белгородской области от 30.11.2006 г. № 236-п.п., законом Белгородской области от 29.12.2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», постановлением главы местного самоуправления муниципального района «Волоконовский район» от 27.12.2006 г. № 195, приказами управления образования и науки Белгородской области от 29.12.2006 г. «О переходе на новую систему оплаты труда» и отдела образования администрации муниципального района «Волоконовский район» с 1 сентября 2007 года оплату труда работникам образовательного учреждения производить на основе нормативно-подушевого финансирования. (Методика формирования фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении на основе нормативно-подушевого финансирования прилагается).

4.2. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ осуществляется в пределах объёма средств, утверждённых на текущий финансовый год по МБДОУ и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = ФОТ_{вп} + ФОТ_{зс} + ФОТ_{пр}$, где:

ФОТ_{вп} – фонд оплаты труда воспитателей и младших воспитателей;

ФОТ_{зс} – фонд оплаты труда заведующих и старших воспитателей;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда прочих работников МДОУ.

4.3. ФОТ МБДОУ распределяется на фонд оплаты воспитателей, младших воспитателей, заведующей, музыкального руководителя и прочих работников МБДОУ. ФОТ прочих работников учреждения включает в себя: заработную плату педагогов, не вошедших в НСОТ, административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала. Оплата труда прочих работников учреждения производится на основе ныне действующей оплаты труда.

4.4. Оплата труда **воспитателей** рассчитывается исходя из базового оклада, соответствующего 5000 рублей с применением следующих стимулирующих и компенсационных выплат:

- за квалификационную категорию;

- 1,2 – для воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

- 1,3 – для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

- 1,4 – для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию;

- за работу в сельской местности – 1,25;

- за превышение списочного состава предельной наполняемости групп больше, чем на 5 детей – 1,2;

-за стаж работы в данном учреждении (образовательных учреждениях района, посёлка):

- молодым специалистам, имеющим стаж работы от 0 до 5-ти лет – 1,15;
- от 5 до 10 лет – 1,2;
- свыше 10 лет – 1,25;

-за результаты работы по повышению посещаемости и снижению заболеваемости воспитанников МБДОУ. Устанавливается ежеквартально, по итогам истекшего квартала при условии посещаемости:

80-90% (от указанной в п.1.3. методики расчёта труда воспитателей, далее методики) -1,1;

91% и выше (от указанной в п.1.3. методики) – 1,25;

-за руководство районным методическим объединением – 1,15;

-за наличие званий - 1,15;

-за победу в областных конкурсах «Воспитатель года», «Детский сад года» - 1,2.

4.5. Оплата труда **младших воспитателей** рассчитывается исходя из базового оклада, соответствующего минимальному размеру оплаты труда с применением следующих стимулирующих и компенсационных выплат:

-за осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий – 1,5;

-за превышение списочного состава предельной наполняемости групп больше, чем на 5 детей – 1,2;

-за стаж работы в данном учреждении (образовательных учреждений района, посёлка):

- имеющим стаж работы от 0 до 5-ти лет – 1,15;

- от 5 до 10 лет – 1,2;

- свыше 10 лет – 1,25;

-за результаты работы по повышению посещаемости и снижению заболеваемости воспитанников МБДОУ. Устанавливается ежеквартально, по итогам истекшего квартала при условии посещаемости:

80-90% (от указанной в п.1.3. методики предельной наполняемости, далее методики) -1,2;

91% и выше (от указанной в п.1.3. методики предельной наполняемости) - 1,25;

-за работу с вредными условиями труда – 1,12.

4.6. Оплата труда **заведующей** рассчитывается, исходя из базового оклада, соответствующего фактически сложившейся на 1 ставку средней заработной платы воспитателей данного учреждения по состоянию на 1 сентября учебного года с применением повышающих коэффициентов и стимулирующих и выплат:

-за контингент воспитанников;

- до 100 детей –

- от 101 до 150 детей –

-за высшую квалификационную категорию -1,3;

-за наличие званий – 500 рублей.

4.7. Оплата труда **музыкального руководителя** рассчитывается исходя из базового оклада, соответствующего 5000 рублей с применением следующих стимулирующих и компенсационных выплат:

- за квалификационную категорию;
- 1,2 – для имеющих вторую квалификационную категорию;
- 1,3 - для имеющих первую квалификационную категорию;
- 1,4 - для имеющих высшую квалификационную категорию;
- за работу в сельской местности – 1,25;
- за повышение списочного состава предельной наполняемости групп больше, чем на 5 детей – 1,2;
- за стаж работы в данном учреждении (образовательных учреждений района, посёлка):
 - молодым специалистам, имеющим стаж работы от 0 до 5-ти лет – 1,15;
 - от 5 до 10 лет – 1,2;
- за руководство районным методическим объединением – 1,15;
- за наличие званий - 1,15;
- за победу в областных конкурсах «Воспитатель года», «Детский сад года» - 1,2.

4.8. Работникам учреждения при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемы варианты трудоустройства.

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

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного

возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.5.3. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ (ст. 91 ТК РФ), годовым графиком и графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, должностной инструкцией.

6.2. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

6.5. Стороны согласились со следующими положениями:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка;
- очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по

согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия самого работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

6.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Педагогическим работникам, в том числе и руководящим работникам, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.4. Сохранять права педагогических работников на пенсию за выслугу лет, добиваться совершенствования порядка и условий назначений этих пенсий, внесение изменений и дополнений в список профессий и должностей, педагогическая работа которых в МБДОУ даёт право на пенсию за выслугу лет.

7.5. Сохранять в установленном порядке за работниками льготы по оплате коммунальных услуг.

7.6. Содействовать качественному медицинскому обследованию всех работников МБДОУ, обеспечение их санаторно-курортным лечением.

7.7. Проводить разъяснительную работу застрахованных лиц об основных положениях Федерального закона от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений». Рассматривать вопросы об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц за счёт средств страхователя.

7.8. Работодателю совместно с профсоюзной организацией обеспечивать информирование работников МБДОУ о сумме страховых взносов, перечисленных на лицевые счета, не реже двух раз в год.

7.9. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;

- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

7.10. Предоставлять работникам отпуск с выплатой пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет, без сохранения заработной платы – до 3 лет.

7.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Проводить в МБДОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с председателем профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда перед началом учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и должность по согласованию с председателем профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

8.11. Осуществлять совместно с председателем профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с требованиями СанПиНа с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив МБДОУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.17. Председатель профсоюзной организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Права и гарантии деятельности профсоюза МБДОУ определяется ТК РФ, федеральными законами «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», «О порядке разрешения Коллективных трудовых споров», уставом МБДОУ, коллективным договором.

10. Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Председатель профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с председателем профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставить председателю профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает 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.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

10.9. Работодатель предоставляет председателю профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Работодатель по согласованию с председателем профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечений 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства председателя профсоюзной организации

11. Председатель профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и её стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ.

11.4. 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.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем МБДОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по обеспечению детей работников новогодними подарками.

11.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в управление образования, использовать путёвки на оздоровление в санаториях России.

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

11.12. Участвовать в работе комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать современность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в экстренных случаях.

11.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании 2 раза в год.

12.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут вестись за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
бюджетного учреждения
«Солнышко»
Белгородской области
на 2013-2015 годы

с. Волчья Александровка