

РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение « Кутишинский детский сад № 4

«Теремок»

На 2018-2021 годы

Заведующая

Председатель ППО

Детского сада №4

Шеф-Мамисрская А.М.

Шеф-Алиева Л.С.

подпись расшифровка

подпись расшифровка



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию « _____ » _____ » 2018г. в государственном учреждении центре занятости населения в муниципальном образовании «Левашинский район»

Регистрационный № 102-04-18 « _____ » 2018г.

Директор государственного учреждения центра занятости населения в муниципальном районе «Левашинский район»



М.Васкаев.

I. Общие Положения.

1.1. Настоящий коллективный договор между Работниками образовательного учреждения в лице председателя профсоюзного комитета (председатель Алиева П.С) действующего на основании Устава Профсоюза работников образования и науки РФ и Работодателя, в лице заведующей – Шамсулвараевой .А.Н, Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Кутишинский детский сад №4 «Теремок» с. Кутиша, действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом. Его целью является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и районного Соглашения.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании». С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другим соглашениям (ст.41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

1.3. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей среды.

1.4. Ни одна из сторон не может в течении установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение **2018-2021** годов до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.7. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.8. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.9. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового

распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст.59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст.55 Закона РФ «Об образовании»).

2.9. Прекращение трудового договора возможно только в случаях указанных в Трудовом кодексе РФ и Законе РФ «Об образовании».

2.10. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.11. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации социальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями НСОТ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.12. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 4 и более работников в течение 30 календарных дней.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право имеют также лица:

- пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

2.14. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

В этом случае работодатель (его правопреемник) обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить из общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.15. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.16. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца.

2.17. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

2.18. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст.180 ТК РФ).

2.20. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.21. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации.

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.3. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. При 5-ти дневной рабочей неделе второй выходной день-суббота.

3.4 Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения профкома.

3.5. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

-привлечение работника для работы в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;

-работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днем отдыха.

В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере;

-работа в выходной день оплачивается не менее двойной часовой или дневной ставки.

3.7. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

-беременной женщине;

- одному из родителей, опекуну (попечителю), имеющему ребенка до 14 лет, (ребенка – инвалида до 18 лет);

- на основании медицинского заключения;

-работнику по согласованию с работодателем.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с приложением о порядке представления длительного отпуска.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. Эти вопросы решаются по согласованию с профсоюзной организацией.

VI. Оплата и нормирование труда.

Оплата труда, надбавки, выплаты, премии, материальная помощь производят по НСОТ и индивидуальным трудовым договором, и является приложением к настоящему договору.

4. Руководитель обязуется:

4.1. Выплачивать заработную плату на основе НСОТ в денежной форме работникам 2 раза в месяц, аванс до 15 числа текущего месяца, окончательный расчет не позднее 30 числа текущего месяца, установленный трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда (НСОТ)

4.2. Установить в соответствии с положением, разработанным в учреждении образования, доплаты, надбавки стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, согласовав с профсоюзным органом.

4.3. за выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или представлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.4. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.5. Оплату отпуска производить 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.

4.6. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах 50%.

4.7. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с профкомом решения следующих вопросов:

- **установление учебной нагрузки на следующий учебный год;**
- **установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;**
- **проведение мероприятий по аттестации работников МКДОУ.**

4.8. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.10. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Квалификационная категория, полученная педагогом при работе в школе, распространяется и на данное учреждение;
- при присвоении Заслуженного, Почетного звания и Отличника Образования – со дня присвоения.

У. Социальные гарантии и льготы.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Распространить гарантии и компенсации ст.ст.173-177 ТК РФ на работников совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

5.2. В соответствии с Федеральным законом РФ № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

5.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранить оплату труда с учетом

имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, в соответствии с п. 5 ст. 55 «Об образовании», при длительном отпуске, при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается на 1 год.

5.4. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

5.5. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

5.6. Согласно ст. 262 ТК РФ предоставит дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и женщинам, работающим в сельской местности.

5.7. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частями. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, (ст. 128 ТК РФ) продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году; работающим

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

Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.9. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в
следующих случаях:
при смерти (в дни похорон) супруги (супруга), детей, внуков, родителей своих
и супруга (супруги), зятя, невестки, родных братьев и сестер своих и супруга
(супруги), деда и бабушки – 7 календарных дней;

- при вступлении в брак самого работника – 7 календарных дней,

свадьба детей работника – 5 календарных дней;
Указанные дни предоставляются, если работник не находится в это время в
трудовом или социальном отпуске, на листке временной нетрудоспособности
или в выходном дне.

VI. Охрана труда и здоровья.

6. Администрация обязуется обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранность этого имущества, закрепленного за работником;
- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
- установление теплового режима в течение зимнего периода в группах не ниже 18 градусов;
- проведение регулярной влажной уборки групп и коридоров;

6.1. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

6.2. Организовать работу по охране и безопасности труда, обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.3. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в РФ» и статьи 17 Федерального закона «Об образовательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.4. Организовать за счет средств работодателя:

- ежегодные обязательные периодические (предварительные – при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников.

- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

6.5. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

6.6. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.7. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера

единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст.184 ТК РФ, Федеральным законом №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

6.8. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

6.9. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.10. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочным материалом для оказания первой медицинской помощи.

6.11. Организовать на приоритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.12. Обеспечить предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда машинистам по стирке белья – 6 календарных дней.

УП. Гарантии профсоюзной деятельности.

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. 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.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательством и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункта «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому 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).

7.5. Работодатель осуществляет удержание членских профсоюзных взносов в безналичном порядке, обеспечивает правильное исчисление и своевременное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, на счета организаций Профсоюза.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет местной (районной) профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%..

Сумма членских профсоюзных взносов в соответствии с установленными процентами перечисляются работодателем на счета местной (районной на муниципальном уровне) организации Профсоюза и соответствующей региональной организации Профсоюза.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпункта «б» пункта 3 и пункту 5 статьи ТК РФ.

С соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

7.8. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.9. Председатель или члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, , охране труда, социальному страхованию и других.

7.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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 праздничные нерабочие 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 (с.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (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 истечения 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).

УШ. Обязательства профкома.

8. Профком обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соотношении с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет территориальной профсоюзной организации.
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 8.4. 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.
- 8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 8.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

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

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

8.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

8.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и др.

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.13. 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.

8.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях пожара, наводнения, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Заключительные положения

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Предварительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению коллективного договора.

9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10. Развитие персонала.

1.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы детского сада, ее выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависит от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в работу, улучшения качества труда.

Работодатель обязуется:

-создать систему подготовки персонала (обучение новым и смежным профессиям, повышение квалификации работников различных категорий), исходя из потребности д/сада;

-создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим обучение в вузах в соответствии с действующим законодательством;

-предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения отпуска с сохранением заработной платы;

-проводить анализ причин увольнения;

-Устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда;

-проводить необходимую работу по сохранению наставничества в д/саду;

-проводить мероприятия по повышению престижа профессии воспитатель (конкурсы «Воспитатель года», «Лучший младший воспитатель»)

10.2. Выделять материальные средства на развитие персонала. Данные средства с учетом мнения профкома распределяются на следующие цели:

- переквалификацию специалистов с направлением в ДИРО РД.;
-провести аттестацию на соответствие занимаемой должности.

- развитие наставничества в детском саду.

Профсоюз обязуется способствовать:

-повышению квалификации работников;

-содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

Работник обязан:

постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями;

Стороны договорились о необходимости взаимодействия с учреждениями профессионального образования по вопросам:

привлечения преподавателей ДИРО РД для проведения выездных курсов, обучающих семинаров по специальным дисциплинам;

оказания содействия в обновлении материально-технической базы детского сада.