

Представитель работников
Председатель профсоюзной
организации

И.В. Холманова
2016 года



Представитель работодателя
Заведующий МБДОУ ЦРР
д/с №51 «Росток»

А.В. Маликова
«23» 2016 года

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА ДЕТСКОГО САДА №51 «РОСТОК»
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

на 2016 – 2019 годы, принят комиссией по регулированию
социально-трудовых отношений

« ___ » _____ 2016 года

Зарегистрировано в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя

№ 102 от 28.03.2016

дата, рег. №

И.С. Велемова

подпись, печать
Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 415 Б, г. Ставрополь,
355035, Ставропольский край

Зарегистрировано
в горкоме профсоюза
работников народного
образования и науки РФ

24.03.2016 г. № 588

дата, рег. №

Т.Р. Т.А. РОЗАНЦЕВА

подпись, печать



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (Ст. 9 ТК РФ).

Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток»,
Маликовой Аллы Валентиновны

Работники, в лице председателя профсоюзной организации Холмановой
Ирины Владимировны.

1.2. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (Ст. 8 ТК РФ)

1.3. Акты органов самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации (далее-ТК РФ), иным федеральным законам, указам Президента, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам Ставропольского края и настоящему коллективному договору.

1.4. В случае принятия нормативных актов в сторону снижения прав работников, на период действия договора, в учреждении действуют прежние нормы.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного учреждения (Ст. 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует до момента принятия нового коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (Ст. 43 ТК РФ)

1.7. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со Ст. 55 ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к нему решением комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.9. Коллективный договор разработан на основе следующих законодательных актов:

- Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

- Трудового кодекса РФ.

- Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края.

- Соглашения по учреждениям образования города Ставрополя.

- Приказа Министра образования РФ «О службе охраны труда».

В период действия коллективного договора профком обязуется:

1.10. Содействовать эффективной работе учреждения, а также качественному труду присущими профсоюзу методами и средствами.

1.11. Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

1.12. Добиваться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников, членов их семей.

1.13. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

1.14. Принимать активное участие в разработке предложений к локальным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников и другим вопросам в интересах членов профсоюза.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определенной работы (срочный трудовой договор, ст. 59 ТК РФ).

2.2. Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока действия только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях непосредственно предусмотренных законом.

2.3. Заключение срочных трудовых договоров, допускается только с лицами, вновь принимаемыми на работу (Ст. 59 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что:

2.5. Помимо лиц, указанных в Ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставленными на работе имеют лица:

- Предпенсионного возраста (5 лет до пенсии);
- Одиноким матери, имеющие детей до 18 лет;
- Проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- Работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях;
- Работники, не имеющие других доходов.

2.6. Увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласию с профсоюзным комитетом (Ст. 82 ТК РФ)

2.7. Работодатель при приеме на работу знакомит сотрудников с их должностными обязанностями, условиями труда и размером оклада, размером выплат компенсационного характера, размером выплат стимулирующего характера, уставом, правилами внутреннего распорядка, настоящим коллективным договором под роспись.

2.8. Работникам, впервые уволившимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в учреждении 25 лет (мужчинам) и 20 лет (женщинам), выплачивается выходное пособие из средств учреждения в размере оклада (ставки), при наличии фонда экономии.

2.9. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.10. При аттестации педагогического работника, претендующего на имеющуюся у него квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня его квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога.

К ним относятся работники, имеющие:

-государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

-победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;

-отраслевые знаки отличия за последние пять лет;

-победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

-награды Ставропольского края: звания «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премию Губернатора Ставропольского края, почетную грамоту Губернатора Ставропольского края, почетную грамоту Думы Ставропольского края, почетную грамоту Правительства Ставропольского края, полученные за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

-наличия ученой степени кандидата и доктора наук по профилю деятельности.

Профком:

2.11. Рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения сотрудников учреждения.

2.12. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений в трудовые книжки.

2.13. Оказывает методическую, консультационную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

III. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Работодатель обязуется:

3.1. Разрабатывать Положение об оплате труда работников организации с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Положение об оплате труда работников организации является приложением коллективного договора.

3.2. Выплачивать заработную плату с учетом компенсационных и стимулирующих выплат два раза в месяц (**10,25** числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным днем или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.3. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

Стороны согласились, что:

3.4. Запрещается принудительный труд, к которому относятся нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не полном размере (ст. 4 ТК РФ).

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 5 календарных дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной суммы. Считать дни приостановки работы простоем по вине работодателя (ст.142 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.6. Производить доплаты за совмещение профессий в размере 50%- 100% от оклада (ставки) заработной платы работника.

3.7. В случае необходимости привлекать работников с их письменного согласия для замещения отсутствующих работников с учетом замещаемых часов. Оплату производить из расчета ставки отсутствующего работника по квалификационной категории замещающего.

3.8. Своевременно составлять тарификацию педагогических работников (до ухода в отпуск) с учетом мнения методических объединений, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.143, ст.144 ТК РФ).

3.9. Осуществлять работу по своевременной и качественной подготовке материалов для аттестации педагогических кадров в соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации». Включать в аттестационную комиссию представителей профсоюзного комитета.

3.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

3.11. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемого к оплате в бухгалтерию.

3.12. 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).

Стороны договорились, что:

3.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в удобное для него время с оплатой или присоединением к отпуску.

3.14. За дни забастовок, признанных правомерными, работникам, участвующим в забастовке устанавливаются выплаты в размере среднего заработка за каждый день забастовки.

3.15. Минимальный размер оплаты труда работников не может быть ниже официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ минимального размера оплаты труда.

Работодатель:

3.16. Осуществляет выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с «Положением об оплате труда» работников МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» города Ставрополя и «Положением о премировании, выплатах материальной помощи» работников МБДОУ ЦРР

д/с № 51 «Росток» города Ставрополя, которые согласовываются с профсоюзным комитетом. (Положения прилагаются к Коллективному Договору).

3.17. Информировывает работников о размерах финансовых поступлений (средств муниципального бюджета, выделяемых по нормативным статьям, доходам от хозяйственной деятельности учреждения), а также их расходовании.

Профком:

3.18. Осуществляет контроль за правильным установлением должностных окладов (ставок), своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией педагогических работников, своевременностью выдачи заработной платы.

3.19. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации.

3.20. Следит за выполнением «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» работников МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток» и «Положения о премировании педагогического и обслуживающего персонала».

3.21. Оперативно вносит предложения по совершенствованию оплаты труда работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Ст. 91 ТК РФ), утвержденного работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возложенными уставом ДОУ.

4.2. Разрабатывает и согласовывает с профкомом правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Ст.190 ТК РФ) (Правила внутреннего трудового распорядка прилагаются).

4.3. Не имеет права требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК РФ).

Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, можно производить только с их согласия и по договору об условиях дополнительной оплаты.

4.4. Для руководящих работников из числа административно- хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается рабочее время, не превышающее 40 часов в неделю.

4.5. Для педагогических работников может применяться сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (Ст. 333 ТК РФ)

4.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день и неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- лицам, частично утратившим трудоспособность на производстве.

4.7. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа и с письменного согласия работника. (Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день и др. прилагается к коллективному договору).

4.8. Составляет график отпусков по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (Ст.123 ТК РФ).

4.9. Имеет право предоставлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы с момента приёма. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (Ст. 122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев,
- в других случаях, предусмотренных ФЗ.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Ст. 116 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

4.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего

года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника.

4.12. Ежегодно оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок: если работнику своевременно не была предоставлена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупреждён об отпуске за две недели до отпуска (ст.124 ТК РФ).

4.13. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, инвалида в возрасте 18 лет, одинокой матери, отцу, у которых есть ребёнок в возрасте до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединён к ежегодному отпуску (ст. 263 ТК РФ).

4.14. Работник учреждения имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, по согласию сторон.

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

- работающим пенсионерам по старости - 14 дней;
- родителям и жёнам военнослужащих (погибшим или умершим) - 14 дней;
- работающим инвалидам - 60 дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней;
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки в любое время;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня (ст. 128 ТК РФ).

4.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.16. В течение рабочего дня должен быть перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут (не более 2-х часов). Работодатель обязуется обеспечить работнику возможность отдыха и принятия пищи в рабочее время (место, перечень работ определяется правилами внутреннего трудового распорядка) (ст. 108 ТК РФ).

4.17. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.18. Запрещается работа в выходные и праздничные дни (только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом) (ст.113 ТК РФ).

4.19. Устанавливается продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогических работников - 42 календарных дня, для учителя-логопеда - 56 календарных дней, а для остальных работников - 28 календарных дней.

4.20. Педагогическим работникам, имеющим 10 лет непрерывной преподавательской работы в образовательных учреждениях, предоставляется по их желанию, неоплачиваемый отпуск до 1 года в соответствии с уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

4.21. Продолжительность рабочей недели педагогических работников составляет:

- воспитателей -36 часов
- учителя-логопеда – 20 часов
- музыкальных руководителей 24 часа
- остальных категорий – 40 часов.

Профком:

4.22. Не допускает привлечение сотрудников к выполнению работы не входящей в круг их прямых обязанностей без их согласия.

4.23. Следит за рациональным составлением расписания учебных занятий, с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

4.24. Следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени младшего обслуживающего персонала, своевременного составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника.

4.25. Изучает и вносит предложения по совершенствованию организации труда и целесообразному использованию рабочего времени.

V. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились о необходимости:

5.1. Проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда, за счет средств работодателя или фонда социального страхования.

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

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

5.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и

обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.5. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать совместный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

5.6. Ответственным за организацию работ по охране труда назначается руководителем по приказу.

5.7. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные основными законодательствами РФ об охране труда.

5.8. По возможности организовывать ремонтные работы в группах и других помещениях ДОУ.

5.9. Обеспечить в соответствии санитарно-гигиеническими нормами температурный, водный и световой режим.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

5.10. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

5.11. Создавать благоприятные условия работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работника и несет ответственность за условия и охрану труда работников в соответствии с ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» (ст. 212 ТК РФ).

5.12. Осуществлять эффективные мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил.

5.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

5.15. Предоставить работникам, имеющим детей дошкольного возраста, служебное место в детском саду, на время их работы.

5.16. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.17. Составить перечень рабочих мест, требующих первоочередной специальной оценке условий труда.

5.18. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр (Ст. 219 ТК РФ).

5.19. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда (Ст. 265 ТК РФ).

5.20. Обеспечить медицинской аптечкой с медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, требования в области охраны труда.

Статья 214 ТК РФ обязывает работника:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков отравления;

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Профком:

5.21. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда в рамках: административно - общественного контроля, дней охраны труда, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности, участия в комиссиях по охране труда, специальной оценки условий труда по охране труда, по осмотру здания и сооружений, расследовании несчастных случаев.

5.22. Избирает уполномоченного по охране труда и обеспечивает его деятельность.

5.23. Участвует в приёмке учреждения к новому учебному году.

Стороны совместно:

5.24. Составляют и реализуют план соглашения по охране труда (прилагается)

VI. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель:

6.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжело - больных, одиноких, многодетные семья, одиноких пенсионеров и других с целью оказания адресной социальной поддержки.

6.2. Предоставляет дополнительный день отпуска с сохранением заработной платы: 1 сентября - работникам, имеющим детей идущих в 1 класс; 25 мая работникам, имеющим детей 9-11 выпускных классов.

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

Стороны договорились, что:

6.4. Председатель комиссии по социальному страхованию избирается общим собранием коллектива. Комиссия рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

6.5. Работодатель обязуется организовывать проведение за счет собственных средств обязательных и периодических медицинских осмотров (СТ. 212 ТК РФ).

6.6. Работодатель проводит обязательное медицинское страхование работников.

6.7. Работодатель ежегодно проводит анализ причин заболеваемости работников с временной и стойкой утратой работоспособности. По результатам анализа намечает меры по профилактике заболеваний.

Профком:

6.8. Составляет социальный паспорт образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки.

6.9. Оказывает материальную помощь членам профсоюза, премирует юбиляров-членов профсоюза в пределах сметы расходов, утвержденной на профсоюзном собрании.

6.10. Обеспечивает гласность в вопросах распределения путёвок и расходования средств фонда социального страхования.

6.11. Организует проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

6.12. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.12.1. Предоставлять работнику, имеющему детей дошкольного возраста, место в МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток»;

6.12.2. Поощрять за безупречный труд в МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток» в размере оклада (ставки) в связи с 40-летием, 50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д. (через каждые пять лет) из фонда экономии заработной платы;

6.12.3. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь (при наличии экономии):

- на похороны близких родственников (супруг(а), мать, отец, дети) 3000 рублей;

- которые перенесли сложную операцию или длительную болезнь свыше 1-го месяца – от 500 рублей до 3000 рублей;

- при несчастном случае с сотрудником (пожар, наводнение, кража имущества и др.)-от 1000 рублей до 3000 рублей;
- на прохождение медицинского осмотра – 500 рублей.

6.13. Профсоюзный комитет выделяет средства в пределах сметы расходов, утвержденной на профсоюзном собрании, для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни (более 1 месяца), смерти ближайших родственников (супруг, мать, отец, дети).

VII. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЁННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включённым в него, при условии их выполнения.

7.2. В случае возникновения вопросов при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству.

7.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл.60).

7.4. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома - органа вышестоящей профсоюзной организации.

7.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, председателя профсоюзной организации с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются.

7.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трех месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

7.8. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного спора. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 409 ТК РФ).

7.9. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст. 380 ТК РФ).

Профком:

7.10. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с работодателем. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

7.11. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ТК РФ контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию учреждения и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие уставную деятельность профкома:

- предоставить выборному профсоюзному органу учреждения необходимое помещение, отвечающее санитарно - гигиеническим требованиям, для работы и проведения собраний работников;
- предоставить оборудование, необходимое для работы

8.3. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права в профсоюзный комитет. Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ст. 372 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление профсоюзных членских взносов в размере 1% от заработной платы работников одновременно с зачислением заработной платы на банковскую карточку (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов принимать участие в работе органов (на съездах, конференциях, пленумах, собраниях) с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

8.6. Предоставляют возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

Профком:

8.7. Информировать работодателя о своих решениях, касающихся деятельности профсоюза, о результатах проверок, связанных с соблюдением трудового законодательства.

8.8. Доводит до сведения работодателя и работников решение вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профсоюзом.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей достичь компромиссных решений.

9.2. Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами договора. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст.51 ТК РФ).

9.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, несут ответственность по ст. 54 ТК РФ.

9.4. Лица, виновные в невыполнении коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются не реже 2-х раз в год о выполнении обязательств коллективного договора и несут ответственность перед трудовым коллективом:

- профсоюзный комитет:

Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрания.

- работодатель:

Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем своих обязательств по коллективному договору признаётся как нарушение трудовой дисциплины и влечёт за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

9.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора.

9.7. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем коллективном договоре возлагаются:

- со стороны работодателя на заведующего Маликову А.В.
- со стороны профсоюзной организации на председателя Холманову И.В.

9.8. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет труда и социальной защиты администрации г. Ставрополь.

9.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.10. Настоящий Договор заключен сроком на 2016-2019 годы и вступает в силу со дня его подписания сторонами.