


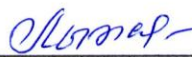
От работодателя:

От работников:

Заведующая МБДОУ
«Детский сад №8»

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад №8»

 /Егина О.М./
« 13 » марта 2015г.

 /Лыжина С.Н./
« 13 » марта 2015г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №8»
на 2015-2018 годы

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
Дата	17 марта 2015
Регистрационный №	436
Специалист	Юкер

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с областным отраслевым Соглашением и регулирует трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками дошкольного учреждения и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель с одной стороны в лице заведующей МБДОУ «Детский сад №8», и трудовой коллектив детского сада в лице Председателя профсоюзной организации, с другой стороны.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад №8».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Работодатель согласовывает с профкомом вопросы принятия следующих локальных актов:

1. Правила внутреннего распорядка
2. Соглашение по охране труда
3. Положение о стимулирующей части ФОТ и порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №8»
4. другие локальные акты

1.13. Работодатель представляет информацию Председателю профсоюзной организации детского сада по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работниками МБДОУ «Детский сад №8» заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также, в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.1.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

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

2.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течении учебного года, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.4. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается на новый учебный год. В связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Повышать квалификацию педагогические работники обязаны не реже чем один раз в три года.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать 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).

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.6. 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 соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

4.1. Прием на работу и увольнение работников осуществляет заведующая дошкольного учреждения.

4.2. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

4.3. Работодатель обязуется:

- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или 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)
- Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. 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 три года до достижения пенсионного возраста),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- матери и отцы, имеющие на иждивении одного и более детей.
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенном срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком работы и должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом и должностной инструкцией.

5.2. Для педагогических работников и женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333, 320 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением..

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.7. В период подготовки к новому учебному году педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории) в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 122 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. Работник имеет право на использование отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы учреждения. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время учебного года в соответствии с графиком отпусков.

5.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная 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 отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем ежегодно предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Руководителю учреждения – 5 дней;
- Заведующей хозяйством - 3 дня.

В случае переноса, либо использования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

5.12. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы не реже, чем через каждые 10 лет педагогической деятельности.

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

Работодатель обязан на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8».

6.2. Оплата труда, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, доплат за дополнительные виды и объемы работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы не может быть менее МРОТ, установленного федеральным законодательством.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8» и включает в себя:

- Должностной оклад, который устанавливается с учетом:
 - а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий;
 - б) единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих.
 - в) мнения представительного органа работников.
- Доплаты: (ст.135 ТК РФ)
 - за работу в ночное время
 - за работу в выходные и праздничные дни (в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха)
 - за работу с дезинфицирующими средствами
 - за работу с вредными и опасными условиями труда

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца. Выплачивается ежемесячная компенсация для обеспечения книгоиздательской литературой и периодическими изданиями.

6.5. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основе Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 8».

6.6. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

6.7. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, ст. 234 ТК РФ.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель учреждения.

6.9. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении Соглашения о социальном партнерстве между Министерством образования Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2010-2013 годы, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.10. Закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

1) при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения:

2) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе:

3) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	- воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	- воспитатель; - старший воспитатель

Руководитель физвоспитания	- инструктор по физкультуре;
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	- воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования	- музыкальный руководитель;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	- инструктор по физкультуре

7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Стороны подтверждают, что работники имеют право:

- на защиту профессиональной чести и достоинства. На обращение в любой орган самоуправления дошкольного учреждения и вышестоящие организации в случае несогласия с принятыми решениями в дошкольном учреждении при нарушении его прав.

- на повышение квалификации и переподготовку.

- аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить её в случае успешного прохождения аттестации.

- на получении пенсии по выслуге лет (педагогическим работникам).

- на получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ для педагогических работников.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить прохождение бесплатных медицинских обследований.

7.3. Выплачивается педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.4. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст. 168 ТК РФ).

7.5. Профком ведет анализ и контроль расходования средств соцстраха, учет нуждающихся в лечении и содействует в получении путевок для работников и их детей.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель:

8.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреж-

дающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом правила и инструкции по охране труда.

8.3. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Проводит со всеми работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивает технических работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

8.5. Осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работниками своих обязанностей по охране труда.

8.6. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

Проводит специальную оценку условий труда (СОУТ), проверяет надёжность оборудования в музыкальном (спортивном) зале.

8.7. По решению комиссии по социальному страхованию приобретает путёвки на лечение и отдых.

8.8. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные периодические медицинские осмотры работников, а также внеочередные медицинские осмотры работников по просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

8.10. Сохраняет 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).

8.11. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников негативно влияющих на здоровые и безопасные условия труда, принимает меры к их устранению.

8.14. Установить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

- сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьёй 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации;
- повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Профком:

8.15. Осуществляет в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.16. Систематически обсуждает на заседаниях профкома вопросы охраны труда в образовательном учреждении, анализирует состояние производственного травматизма, профзаболеваемости.

8.17. Добивается выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

8.18. Способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в организации.

8.19. Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда (СОУТ), доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

8.20. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.21. Проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.4. Председатель, его заместители и члены профкома 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).

9.5. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9.6. Члены профкома участвуют в работе по тарификации воспитателей, включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель с учётом мнения 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);
- работа в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- принятие Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад №8»;
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

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

10.3. Осуществлять общественный контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда доплат, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Информировать членов Профсоюза о деятельности райкома, обкома и ЦК Профсоюза.

10.6. Оказывать методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам Профсоюза.

10.7. Утверждать на собрании трудового коллектива смету расходов профсоюзных средств.

10.8. Ежегодно отчитываться перед членами Профсоюза о расходовании средств, полученных от профсоюзных взносов.

10.9. Проводить мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников и их детей в возрасте до 15 лет.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Стороны социального партнерства осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ).

11.3. 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.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 ТК РФ).

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.