

Утверждено:

На общем собрании трудового коллектива

МДОУ «Башкирский детский сад»

«6» ноября 2012 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МДОУ «Башкирский детский сад»
на 2012-2015 годы

Учредитель:

МОУО Половинского района

Н.В.Сафронова _____

М.П.

От работодателя:

Заведующий МДОУ

«Башкирский детский сад»

О.И.Антонова

От работников:

Председатель профкома

МДОУ «Башкирский
детский сад»

О.М.Ваганова



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Башкирский детский сад» (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее-ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также на создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза - в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);

Работодатель в лице его представителя - заведующего муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Воскресенский детский сад».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30.31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Башкирский детский сад».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и направить их на уведомительную регистрацию в орган по труду ст.50 ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обстоятельств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 26 ноября 2012 года и действует 3 года .

1.16. Перечень локальных, нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома.

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. соглашение по охране труда;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
5. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
6. положение о распределении над тарифного фонда оплаты труда;
7. положение о премировании работников;
8. должностные инструкции.
9. другие локальные нормативные акты.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок и на определенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы при условии ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются права работника предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.7. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.3.2.Повышать квалификацию педагогических и медицинских работников не реже, чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. 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, платить ему командировочные расходы, суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, в предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (с. 187 ТК РФ)

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников экономии и т.д.

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических и медицинского работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.4. Стороны договорились что:

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

-пред пенсионного возраста за два года до пенсии, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (другие категории работников).

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

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

У. Рабочее время и отдых.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка

инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника, дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.7. В период проведения косметического ремонта работники учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных навыков и знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 26 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять отпуск по желанию работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ)

- **работающим пенсионерам по старости (возрасту) продолжительностью до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);**

- **женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);**

- **женщинам, работающим в сельской местности — 1 дополнительный выходной день в месяц (ст. 262 ТК РФ);**

- **до 5 календарных дней, согласно статье 128 ТК РФ:**

- для проводов детей в армию;
- в случае свадьбы работника (детей работника);
- на похороны близких родственников;
- при рождении ребенка в семье.

5.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем один раз в 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Учредителем, но не больше одного человека в год.

5.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ).

5.11. Режим работы работников оговорен в должностных обязанностях, время перерыва для отдыха и питания работников должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК законами и иными нормативными правовыми актами.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей к выплате (ст. 136 ТК РФ). Оплата отпуска производится за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Заработанная плата выплачивается работникам за прошедший месяц не позднее 16 числа и текущий месяц не позднее 30 числа.

6.5. При нарушении работодателем установленного срока заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой % денежной компенсацией) в соответствии со ст.236 ТК РФ.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ТС;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения

6.7. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предъявления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Наполняемость групп установленная Уставом МДОУ, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю и помощнику воспитателя установлением доплаты в размере до 10 % из фонда надбавки.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Оплата времени простоя:

- по вине работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы.

6.9.3. Сохранять заработную плату и оплачивать командировочные расходы работникам учреждения направлении их на курсы повышения квалификации (Типовое положение об ОУ дополнительного профессионального образования от 26.06.95).

6.9.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.9.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МОУО Половинского района.

УII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья молодым специалистам и нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивать материальную помощь членам профсоюза работникам образования, достигшим 50-летнего возраста — 1000 рублей.

7.3. Выплачивать при выходе работников на пенсию единовременное пособие в размере -5000 рублей.

7.4. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования и заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающихся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 174 ТК РФ) для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по

30 календарных дней;

- подготовки и защиты квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

УIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране безопасности труда сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

8.3. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (возможности), а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от частных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на работах с вредными условиями труда.
- 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).
- 8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.
- 8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.15. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров работников.
- 8.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 8.17. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.8. Профком обязуется:
- Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - Проводить работу по оздоровлению детей работников.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились:

9.1. Не допускать 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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового права и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового 4ст. 370 ТК РФ.

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (предварительного согласия) профкома.

9.5. 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 др. мероприятиях

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

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

9.8. Работодатель с учетом 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);
- Запрещенные работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ) размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление срока выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

Х. Обязательства профкома.

10. 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» ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. 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.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (с. 186 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий трудового договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 1 95ТКРФ).

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.13. 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.

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: юбилеев, смерти родителей, детей, супругов, на лечение.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу учреждения.

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.
Ответственность сторон.**

11. 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. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего ,
коллективного договора.

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

11.4. Рассматривают в течение года все возникающие в период действия коллективного
договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

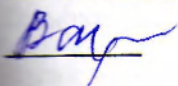
11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Приложение №1 к коллективному
Договору на 2012- 2015 год
В МДОУ «Башкирский детский сад»

Соглашение по охране труда.

№	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
1.	Следить за освещением, выдерживать освещение согласно гигиеническим требованиям	постоянно	Учредитель и руководитель учреждения, электрик- сантехник
2.	Выдерживать тепловой режим	постоянно	Учредитель и руководитель учреждения, электрик- сантехник
3.	Ежегодно обеспечивать учреждение денежными средствами, в необходимом количестве, для создания здоровых и безопасных условий труда		Учредитель и руководитель учреждения, электрик- сантехник
4.	Проводить инструктаж работников по безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим, сохранению жизни и здоровья детей.	Один раз в полугодие или по мере необходимости.	Ответственный по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.
5.	Приобретать моющие средства и противопожарный инвентарь.	постоянно	Руководитель учреждения, завхоз

Согласовано
Председатель
Профкома
Ваганова.О.М.



Заведующий
Дошкольного учреждения
Антонова.О.И.



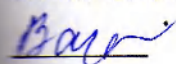
Приложение №2 к коллективному
Договору на 2012- 2015 год
В МДОУ «Башкирский детский сад»

Перечень должностей, подлежащих

. медицинским осмотрам и гигиенической подготовки и аттестации.

Должность	Краткость прохождения медосмотров	Краткость прохождения санминимума
Заведующая дет. садом	1 раз в год	1 раз в 2 года
Воспитатели	1 раз в год	1 раз в 2 года
Помощники воспитателей	1 раз в год	1 раз в 2 года
Завхоз	1 раз в год	1 раз в 2 года
Медицинская сестра	1 раз в год	1 раз в 2 года
Повар	1 раз в год	1 раз в год
Помощник повара	1 раз в год	1 раз в год
Машинист по стирке белья	1 раз в год	1 раз в 2 года
Сторож- дворник	1 раз в год	1 раз в 2 года
Электрик- сантехник	1 раз в год	1 раз в 2 года
Подсобный рабочий	1 раз в год	1 раз в 2 года

Согласовано
Председатель
Профкома
Ваганова.О.М.



Заведующий
Дошкольного учреждения

Антонова.О.И.

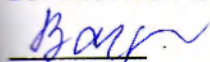


Приложение №3 к коллективному
Договору на 2012- 2015 год
В МДОУ «Башкирский детский сад»

Список профессий и должностей работников,
Занятых на работах с вредными и (или) опасными
Условиями труда.

№	Должность, профессия	Условия работы
1.	Повар	Электроплита Моющие средства Дезинфицирующие средства
2.	Помощник повара	Электроплита Моющие средства Дезинфицирующие средства
3.	Медсестра	Дезинфицирующие средства
4.	Машинист по стирке белья	Электроприборы Моющие средства Дезинфицирующие средства
5.	Помощник воспитателя	Моющие средства Дезинфицирующие средства

Согласовано
Председатель
Профкома
Ваганова.О.М.



Заведующий
Дошкольного учреждения
Антонова.О.И.



Приложение №4 к коллективному
Договору на 2012- 2015 год
В МДОУ «Башкирский детский сад»

**Перечень профессий и должностей работников,
Имеющих право на обеспечение спецодеждой,
Обувью и другими средствами индивидуальной
Защиты.**

№	Должность, профессия	Наименование	Норма выдачи в год
1.	Повар	Халат х/б	1
		Передник	1
		Колпак/ косынка	1
		Фартук клеёнчатый	1
		Перчатки резиновые	2
2.	Помощник повара	Халат х/б	1
		Передник	1
		Колпак/ косынка	1
		Фартук клеёнчатый	1
		Перчатки резиновые	2
3.	Медсестра	Халат х/б	1
		Перчатки резиновые	2
4.	Машинист по стирке белья	Халат х/б	1
		Передник	1
		Колпак/ косынка	1
		Фартук клеёнчатый	1
		Галоши резиновые	1
5.	Помощник воспитателя	Халат х/б	1
		Перчатки резиновые	1
6.	Дворник, сторож	Костюм х/б	1
		Руковицы комбинированные	6
		Куртка теплая	2 года
		Валенки	2,5 года

7.	Электрик, сантехник	Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 дежурные 1 пара дежурные
----	---------------------	--	---

Согласовано
Председатель
Профкома
Ваганова.О.М.
Ваг

Заведующий
Дошкольного учреждения
Антонова.О.И.

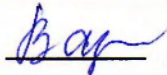


Приложение №5 к коллективному
Договору на 2012- 2015 год
В МДОУ «Башкирский детский сад»

Список профессий и должностей, дающих право на дополнительные
отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

№	Наименование профессии, должности работников	Доплата %	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные)
1.	Повар	4	7
2.	Помощник повара	4	7
3.	Машинист по стирке белья	4	7
4.	Медсестра	4	12

Согласовано
Председатель
Профкома
Ваганова.О.М.



Заведующий
Дошкольного учреждения
Антонова.О.И.



Приложение №6 к коллективному
Договору на 2012- 2015 год
В МДОУ «Башкирский детский сад»

Перечень
Профессий работников, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства.

№	Должность, профессия	Условия работы	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Медсестра	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, моющими средствами, растворами извести, работы выполняемые в резиновых перчатках	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Помощник повара	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, моющими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Медсестра	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, моющими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Машинист по стирке белья	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, моющими средствами, работы	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		выполняемые в резиновых перчатках	средства в дозирующих устройствах)
5.	Помощник воспитателя	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, моющими средствами, растворами извести, работы выполняемые в резиновых перчатках	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Согласовано
Председатель
Профкома
Ваганова.О.М.

Ваг

Заведующий
Дошкольного учреждения
Антонова.О.И.



РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Башкирский детский сад».

Курганская область Половинский район с.Башкирское
Телефон 9-41-71 *ул. Советская, 11*

(местонахождение, контактные телефоны)



Зарегистрировано

16 " *ноября* 20*13* года

№ регистрации *13 - 13 - 005*

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя :

Заведующий детским садом -Антонова Ольга Ивановна

1.2. Представитель работников :

Председатель профгруппы –Ваганова Ольга Михайловна

2. Договор подписан "6" ноября 2012г.

3. Срок действия договора

с "26" ноября 2012г. по "26 « ноября 2015г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему
коллективному договору:
регистрационные листы изменений

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного
договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта