**Муниципальное казенное учреждение**

**Управление образования образование города Белово**

**Коллективный договор**

**Муниципального бюджетного дошкольного**

**образовательного учреждения**

**Детский сад № 40 «Фиалка» города Белово**

**На  2012-2015 годы.**

Утвержден на общем собрании работников МБДОУ № 40

Протокол № 7 от 20/01/2012г.

Заведующий  МБДОУ  № 40                       Председатель первичной

«Фиалка» профсоюзной организации

Чернова Л.В.                                          СлижевскаяС.Г.

Регистрационный №\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Руководитель органа по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

**Ι .ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетным дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 40 «Фиалка» города Белово» (МБДОУ детский сад) .
  2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными актами с целью взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, профессиональных правовых гарантий, льгот и преимуществ, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
  3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их председателя - первичной профсоюзной организации (далее профком), работодатель, в лице его представителя – *Черновой Любовь Валерьевны*
  4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30,31 ТК РФ).
  5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
  6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
  7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  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 обязательств 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.

**1.15.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

**1.16.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, кото­рые работодатель принимает по согласию профкома:

♦ Правила внутреннего трудового распорядка;

* Положение об оплате труда работников;
* Соглашение по охране труда;
* Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
* Другие локальные нормативные акты.

**1.17**. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно  
работниками и через профком:

* По согласованию профкома;
* Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагиваю­щим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем кол­лективном договоре;
* Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* Участие в разработке и принятии коллективного договора;
* Другие формы.

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**ΙΙ.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 соглашением, настоящим коллективным договором.

**II.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**ΙΙ.3.** При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу устанавливается в соответствии со ст.70 ТК РФ. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**ΙΙ.4.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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 или условий ее выполнения.

**ΙΙ.5.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, пре­дусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжи­тельность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме

(ст.57 ТК РФ).

**ΙΙ.6.** При оформлении трудового договора наименование должности работника указыва­ется в точном соответствии со штатным расписанием детского сада, составленном на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреж­дения образования РФ.

**ΙΙ.7**. При увольнении по сокращению численности штата работников не допускается:

♦ увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

* увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) и в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет).

**II.8.** При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка:

* при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных ус­ловий труда;
* при выходе на пенсию;
* по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового дого­вора;
* другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные коллективным догово­ром.

**II**.**9**. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями орга­низационных и технологических условий труда (изменение числа групп или количе­ства воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, прове­дение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, и т.д.) При продолжении работником работы без изме­нения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст.73 ТК РФ. 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 рабо­тодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в тече­ние учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

**II**.**10.** 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 нормативными актами, действующими в учреждении.

**II.11.** 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.**

**III.1.** Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

**III.2.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**III.3.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и перепод­готовки кадров для нужд учреждения.

**III.4.** Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень не­обходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом пер­спектив развития учреждения.

**III.5.** Работодатель обязуется:

* Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квали­фикации педагогических работников.
* В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним ме­сто работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему коман­дировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные команди­ровки (ст. 187 ТК РФ)
* Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успеш­ным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в по­рядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.
* Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников госу­дарственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам ус­танавливать работникам разряды оплаты труда, соответствующие полученным квали­фикационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

**IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

**И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

**IV.1.** Работодатель обязуется:

**IV.2.**Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата ра­ботников не позднее, чем за 2 месяца до ее начала, а в случаях, которые могут по­влечь массовое высвобождение, не позднее за 3 месяца (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращение численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые вариан­ты трудоустройства.

**IV.3.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ)

**IV.4.** Стороны договорились, что:

* Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреж­дении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, роди­тели, имеющие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными награда­ми в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные председатели профсо­юзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного го­да и др.

Высвобождаемым 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

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

**V.1.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

♦ Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календар­ным учебным графиком, графиком сменности, утверждае­мым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового до­говора, должностными инструкциями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

♦ Для всех работников детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

♦ Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность ра­бочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 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.

♦ Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя уста­навливается в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**V.2.** Работа в выходные и нерабочие дни, праздничные дни запрещена. Привлечение ра­ботников учреждения к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни допуска­ется только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению их работодателя. Работа в выходной, праздничный, нерабочий 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.

**V.3.** 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, и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

**V.4.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соот­ветствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения проф­кома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени нача­ла отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согла­сия работника в случаях, предусмотренных ст.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. 126 ТК РФ)

**V.5.** Работодатель обязуется:

* Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- машинистам по стирке белья и ремонту одежды – 7 дней;

- поварам, постоянно работающим у плиты – 7 дней.

* предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
* в случае свадьбы работника - 3 дня;
* на похороны близких родственников - 3 дня.

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - по соглашению между работником и работодателем;

**V.7.** По заявлению работников дополнительные выходные дни предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достиже­ния им возраста 18 лет - 4 дня в месяц по правилам ст.262 ТК РФ;

**V.8.** Общими выходными днями являются суббота, воскресенье и праздничные дни.

**V.9.** По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск, за первый год работы предоставляется по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в учреждении. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

**V.10.** Время для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

**V.11.** Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и недолжно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

**V.12.** Работа педагогических работников по учреждению должна начинаться не ранее чем за 15 минут и продолжаться не более 15 минут после окончания работы.

**VI.** **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

**VI. 1.** Стороны исходя из того, что:

♦

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда в МБДОУ «Детский сад № 40 «Фиалка» города Белово», разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников на территории Кемеровской области, и принимается работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзном комитетом.

♦ Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством российской Федерации.

♦ Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о материальном стимулировании труда работников в МБДОУ «Детский сад № 40 «Фиалка» города Белово». Документ разрабатывается и реализуется администрацией учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

* Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц: аванс 25 числа текущего месяца, остаток заработной платы 10 числа следующего месяца в денежной форме.

♦ При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры производственных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

**VI.2.** Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

**VI.3.**  Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

* изменения группы по оплате труда учреждения;
* увеличения 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 (оклада) заработной платы;
* получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания.

**VI. 4.** При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

**VI.5.** Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ и иными федеральными законами.

**VI.6.** В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

**VI.7.** Работодатель обязуется обеспечивать:

Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК) выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ)

**VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

**VII. 1.** Стороны договорились, что работодатель:

* ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
* ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуж­дающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
* выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, де­нежную компенсацию на книгоиздательство и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно.

**VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

**VIII. 1.** Работодатель обязуется: обеспечить право работников учреждения на здоровье и  
безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных  
заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

**VIII.2.** Проводить со всеми поступающими на работу, а 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. Организовать проверку знаний работников уч­реждения по охране труда на начало учебного года.

**VIII.3.** Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пра­вил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**VIII.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.

**VIII.5.** Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя

(ст.221 ТК РФ).

**VIII.6.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудово­му договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболева­ний в соответствии с федеральным законом.

**VIII.7.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учрежде­ния на время приостановления работ органами госнадзора и контроля за соблюдени­ем трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

**VIII.8.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в со­ответствии с действующим законодательством и вести учет.

**VIII.9.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

**VIII.10.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**VIII. 11.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

**VIII.12**. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**VIII.13.**Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования РФ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

**VIII.14**. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периоди­ческих медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских ос­мотров по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**VIII.15.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**VIII.16.** По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на ле­чение и отдых.

**VIII.17.** Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**VIII.18.** Профком обязуется:

♦ организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

♦ проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**IX.1.** Стороны договорились о том, что:

♦ Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнении или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельно­сти;

**IX.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудово­го законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы тру­дового права (ст.370 ТК РФ).

**IX.3.** Работодатель принимает решение по согласованию с профкомом в случаях, преду­смотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**IX.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту"б"п.З.   
п.5ст.81ТК РФ, а также

(указываются дополнительные основания расторжения договора по инициативе работодателя)

производятся с предварительного согласия профкома.

**IX.5.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведе­ния собраний, заседаний, проведения оздорови­тельной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в дос­тупном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехни­кой (ст.377 ТК РФ).

**IX.6.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюзов, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**IX.7.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся  
профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и на­-  
стоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпункту"б"п.Зип.5 ст.81ТКРФ, а также

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя)

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

**IX.8.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым во­просам труда и социально-экономического развития учреждения.

**IX.9.** Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, атте­стации педагогических работников, рабочих мест, охране труда, социальному стра­хованию и других.

**IX.10.** Работодатель по согласию 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);

♦ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

♦ применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

♦ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

♦ утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

♦ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

♦ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 133 ТК РФ);

♦ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

♦ установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

♦ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

♦ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

♦ составление графиков сменностей (ст. 103 ТК РФ);

* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его при­менения (ст. 193,194 ТК РФ);

**IX.11.** Работодатель признает профсоюзный комитет детского сада, как представителя ра­ботников, уполномоченного на то общим собранием работников.

**X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

**Х.1.**  Профком обязуется:

♦ представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и га­рантиях деятельности" и ТК РФ.

* представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являю­щихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
* осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудо­вого законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы тру­дового права.
* 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.
* совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональ­ных данных работников (ст.86 ТК РФ);
* направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учрежде­ния, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
* представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
* содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:
* вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах ра­ботника;
* инициировать вопрос о создании в учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС);
* разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников (Приложение к коллективному договору);
* выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
* определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС;
* контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;
* - осуществлять контроль за выполнением решений КТС.
* Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудо­вого законодательства и иным социально-экономическим вопросам.
* При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать ста­бильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.
* Председатель профкома учреждения принимает участие в работе комиссий по проверке учреж­дения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.
* Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за свое­временным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социаль­ному страхованию.
* Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в сана­торно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечисление

* страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
* Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления ра­ботникам отпусков и их оплаты.
* Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогиче­ских работников, рабочих мест, охране труда и других.
* Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работника.
* 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 заработке и страховых взносах работника.
* Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких, на лечение и в случае трудной жизненной ситуации.
* Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

**XI.1** Стороны договорились, что:

* работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
* совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
* осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год;
* рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
* 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;
* в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная

сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;

* настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписании, переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Со стороны администрации: Со стороны профкома:**

На заведующую МБДОУ детский сад № 40 На представителя профкома

города Белово МБДОУ детский сад № 40 **г**орода Белово Чернову Любовь Валерьевну Слижевскую Светлану Геннадьевну

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2012 год «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2012 год