

УТВЕРЖДЁН НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МКДОУ
«ДЕТСКИЙ САД №5 «ТЕРЕМОК»
ПРОТОКОЛ № 1 ОТ «19» 03 2018 г.

Коллективный договор

Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения -
«Детский сад № 5 «Теремок»»

на 2018 – 2021 гг.

От работодателя:

Заведующий МКДОУ
«Д/с №5 «Теремок»



Магомедова Р.Г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ
«Д/с №5 «Теремок»

Амиралиева З.С.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

ФКУ СД УЗР. В. М. О. г. Магасар.

(указать наименование органа)

Регистрационный № 55 от «22» ноября 2018 г.

Руководитель органа по труду

Директор С.Г. Магомедов.

(должность, Ф.И.О.)

МП



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Д - «д/с №5 « еремок»»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту –) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального дошкольного образовательного учреждения – «д/с №5 « еремок» и осуществлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, также по созданию более благоприятных условий труда .

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее по тексту – профсоюз); работодатель в лице его представителя из ведущей Д гомедовой фин т Г джиевны(ст.40)

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Д (ст.43).

1.3.2. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3.3. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Д (ст.44).

1.3.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения именованная Д , реорганизации Д в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.3.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43).

1.3.7. При реорганизации Д коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.3.9. Работодатель и профсоюзный комитет Д обязуются размножить текст настоящего коллективного договора и довести его до работников, также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.

1.3.10. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43).

1.4. Все положения настоящего коллективного договора распространяются в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ст.50).

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в Д (ст.29).

1.6. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 .

1.7. Обязанности сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Д , повышения уровня жизни работников, признания принципов социального партнерства , стороны обязуются:

1.7.1. Работодатель:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- призвать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников предприятия, также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
- обеспечивать сохранность имущества организации.

1.7.2. профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе предприятия;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- направлять работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное и своевременное качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в организации.

1.7.3. работники:

- полностью и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режимом труда, правилами и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;
- способствовать повышению качества труда;
- беречь имущество организации.

2. трудовые отношения.

Гарантии занятости.

2.1. стороны договорились о том, что:

- при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, состоит в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению руководителя предприятия или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом руководителя Д, изданным на основании заключенного трудового договора. Подпись приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему взаменную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с текстом Д, действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами работодателя учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59.

В случаях регулируемых частью второй статьи 59 срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных в законе. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговоренные при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантируемые законодательством, коллективным договором Д.

Согласно части первой статьи 57 трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание мест работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельств (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном законом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

В предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено.

2.7. Изменение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения прав работников и его представителей трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. плата труд и стимулирование работников.

3.1. стороны договорились что:

3.1.1. плата труд работников Д производится в соответствии с положением о системе оплаты труд работников муниципальных учреждений от 01.03.2012 г., утвержденного постановлением Главы администрации муниципального образования «Город Изильюрт».

3.1.2. Действующее в организации положение о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труд, премий и других видов материального поощрения работников в Д регулируется администрацией Д, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается ведущей, обсуждается, изменяется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

3.1.3. заработная плата работников Д не может быть ниже установленных работниками Российской Федерации базовых окладов заработной платы соответствующих квалификационных групп.

3.1.4. заработная плата работников Д состоит из:

- должностного оклада с учетом его, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат (в т.ч. за работу отличающихся от нормальных);
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера (премий, материальной помощи).

3.1.5. заработная плата работников выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 24 число текущего месяца, за вторую половину – 9 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136).

3.2. работодатель обязуется обеспечить:

3.2.1. уведомление в письменной форме работника о составных частях его заработной платы, размерах и основах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136), выплату при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80).

3.2.3. расходование средств стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труд, выплату премий в соответствии с положением о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труд, премий и других видов материального поощрения работников Д (приложение № 2).

3.2.4. плату труд в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. Если работник вынужден работать в эти дни, работодатель обязан предоставить ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153).

3.2.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), пропорционально времени простоя.

3.2.6. Выплата за работу в тяжелых и вредных условиях труд, которые установлены до 12% должностного оклада согласно перечням работ с неблагоприятными условиями труд (утв. приказом

Гособр зов ния от 20.08.1992 №279 и омитет по высшей школе инн уки оссии от 07.10.192 №661).

3.2.7. Выпл ту з р боту в ночное время (в период с 22 ч сов вечер до 6 ч сов утр) в р змере 35% от должностного окл д з к ждый ч с р боты в ночное время (в соответствии со ст.154).

3.2.8. Выпл ты з выполнение дополнительных видов, не входящих в круг прямых должностных обязанностей р ботников, производимых в предел х шт тного р спис ния и фонд опл ты труд , порядок уст новления и р змеры которых регулируются оложением о р спределении стимулирующей и компенс ционной ч сти фонд опл ты труд , премиров нии и др. вид х м тери льного поощрения р ботник м Д «Д/с №5 « еремок».

3.2.9. Выпл ту пед гоическим р ботник м ежемесячной денежной компенс ции н приобретение книгоизд тельской продукции и периодических изд ний в соответствии с норм тивными документ ми (кон оссийской едер ции « б обр зов нии» от 10.07.1992 № 3266-1 пункт 8 ст.55).

3.3. овместным решением р ботод теля и профсоюзного комитет Д средств , полученные от экономии фонд з р ботной пл ты могут быть н пр влены н поощрение (премии) и ок з ние м тери льной помощи р ботник м.

3.4. тветственность з своевременность и пр вильность определения р змеров и выпл ты з р ботной пл ты несет руководитель Д .

3.5. рофсоюз:

3.5.1. огл сно ст.11, 19 « профессион льных союз х, пр в х и г р ниях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения пр вовых норм по опл те труд , выпл те своевременно и в полном объеме з р ботной пл ты р ботник м.

3.5.2. роверяет пр вильность уст новления должностных окл дов р ботник м Д

3.5.3. онтролирует своевременность изменения условий опл ты труд пед гоическим р ботник м.

3.5.4. редст вляет и з щип ет трудовые пр в членов профсоюз в комиссии по трудовым спор м и суде.

3.5.5. одот йствует перед дминистрацией о поощрении (н гр ждении) р ботников з высокие результ ты труд .

3.5.6. риним ет уч стие в р боте ттест ционных комиссий, р зр ботке лок льных документов учреждения по опл те труд .

4. рг низ ция труд . бочее время и время отдых .

4.1. тороны пришли к согл шению о том, что:

4.1.1. бочее время р ботников определяется пр вил ми внутреннего трудового р спорядк Д , гр фиком сменности, условиями трудового договор , должностными инструкциями р ботников и обяз нностями, возл г емыми н них ст вом Д .

4.1.2.Для руководящих р ботников, р ботников из числ дминистр тивно-хозяйственного и учебно-вспомог тельного персон л Д уст н влив ется продолжительность р бочего времени 40 ч сов в неделю.

4.1.3.Для пед гоических р ботников Д уст н влив ется сокр шенн я продолжительность р бочего времени – не более 36 ч сов в неделю (ст.333).

4.1.4.Для всех р ботников Д уст н влив ется 5-ти дневн я р боч я неделя с двумя выходными днями (суббот , воскресенье).

4.1.5. бот в выходные и нер бочие пр здничные дни з прещен . ривлечение к р боте в выходные и нер бочие пр здничные дни допуск ется только в случ ях, регулируемых ст тьей 113

с письменного согл сия р ботников по письменному р споряжению руководителя Д .

4.1.6. ботод тель предост вляет р ботник м ежегодный основной опл чив емый отпуск продолжительностью 28 к ленд рных дней (ст.115). родолжительность отпуск для пед гоических р ботников Д не менее 42 к ленд рных дней.

4.1.7. чередность предост вления отпусков определяется в соответствии с гр фиком отпусков, р зр бот нным руководителем не позднее, чем з две недели до н ступления нового к ленд рного год (до 15 дек бря). времени н ч л отпуск р ботник должен быть извещен не позднее чем з две недели до его н ч л .

по соглашению между работником и руководителем Длительный ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Работник из отпуска допускается только с его согласия (ст.125).

4.1.8. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работником, чей отпуск, превышающий 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменен денежной компенсацией (ст.126).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в случаях и при определенных условиях труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации, согласно ст. 116 (приложение №3)

4.2.2. предоставлять в обязательном порядке по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работающим женщинам-опекунами и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до 14-ти лет – не менее 14 календарных дней в удобное для них время в течение года;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 7 календарных дней;
- с санаторно-курортным или лечебным проездом в санаторий и обратно – необходимое количество дней;

Работодатель обязуется также предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174.

4.2.3. предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128).

4.2.4. предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных постановлением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Длительный Детский сад № 4 «Сережок» длительного неоплачиваемого отпуска сроком до 1 года.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулирования рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Гарантии и компенсации высвобожденным работникам.

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. стороны договорились, что:

5.2.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (з дв год до пенсии);
- проработавшие в Д свыше 20 лет.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180), в частности:

работодатель обязуется выплатить выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

5.3. работодатель обеспечивая подготовку и проведение тестирования педагогических работников согласно с нормативными документами, уведомление работников соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов со дня вынесения решения тестировочной комиссией.

5.3.1. повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.3.2. охранять за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при увольнении работника и повышение квалификации с отрывом от работы. производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187), в случае, если работник увольняется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего, начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-176.

5.4. профсоюз осуществляет:

5.4.1. общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении тестирования, повышении квалификации педагогических работников.

6. охрана труда и здоровья. социальное страхование.

6.1. работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечить право работников Д на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212).

Для реализации этого права заключить с профсоюзом соглашение по охране труда и выполнять предусмотренные в нем мероприятия по предупреждению травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, улучшению условий труда в установленные сроки и на оговоренную сумму.

6.1.2. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Д обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методом и приемом выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. организовать проверку знаний работников Д по охране труда.

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

6.1.4. охранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работы в Д и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка прежней работе.

6.1.5. предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. перевод предусматривается на время устранения той опасности.

Если предоставление другой обуви по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.1.6. привлечь к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.7. разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212), обеспечить их соблюдение работниками.

6.1.8. обеспечить работников специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, так же моющими и обеззараживающими средствами. приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221).

6.1.9. проводить своевременное расследование несчастных случаев на работе (ст.227-230.1).

6.1.10. обеспечить проведение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст. 212,213) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

6.1.11. обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года специальных курсов членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

6.2. профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюз и других работников;
- взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда. привлекать представителей от работников в комиссию по охране труда.

6.2.1. осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшению условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.2.2. ключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год. одобрять перед учредителем выделение средств на ремонтные работы в соответствии с соглашением по охране труда.

6.2.3. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.2.4. принимать участие в расследовании, так же осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.2.5. предъявлять требования о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.3. сторонники договорились о том, что профсоюзный комитет:

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых проблем (ведет учет сотрудников и составляет списки нуждающихся в организации, предоставляющие жилье)
- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

- осуществляет пр вовые консульт ции по соци льно-бытовым вопрос м член м профсоюз , общественный контроль предост вления р ботник м соци льных г р нтий и льгот в соответствии с з конод тельством.

7.Г р нтии профсоюзной деятельности.

7.1. ботод тель во вз имоотношениях с первичной профсоюзной орг низ цией руководствуется федер льными з кон ми « профессион льных союз х, их пр в х и г р нтиях деятельности», трудовым кодексом оссийской едер ции:

- не вмешив ется в пр ктическую деятельность профком и не огр ничив ет его пр в ;
- призн ет профком единственным предст вителем коллектив при ведении переговоров по соци льно-трудовым вопрос м и з ключении коллективного договор ;
- обязуется при н личии письменных з явлений членов профсоюз , ежемесячно и беспл тно производить безн личное удерж ние из з р ботной пл ты р ботников, профсоюзных членских взносов. ботод тель не впр ве з держив ть перечисление ук з нных средств.

7.2. ботод тель предост вляет член м профсоюзных орг нов, не освобожденным от основной р боты, свободное время для уч стия в к честве делег тов съездов, конференций, собр ний, созыв емых профсоюз ми, т кже для уч стия в р боте их выборных орг нов с сохр нением среднего з р ботк .

7.3. ботники, избр нные в сост в профком , не могут быть уволены, переведены н другую р боту, подвергнуты дисциплин рному взыск нию без предв рительного согл сия профком (ст.25 едер льного кон от 12.01.1996 №10- « профессион льных союз х, их пр в х и г р нтиях деятельности»).

7.4. ботод тель г р нтирует профсоюзному комитету получение беспл тной информ ции по любым вопрос м труд и соци льно-экономического р звития учреждения.

7.5. ботод тель, осозн в я необходимость обеспечения соци льной з щипченности своих р ботников, обязуется приним ть лок льные норм тивные кты, содерж щие нормы трудового пр в по согл сов нию с профсоюзным орг ном. о согл сов нию с профсоюзным комитетом Д р ссм трив ются т кже следующие вопросы:

- р сторжение трудового договор с р ботник ми, являющимися член ми профсоюз , по иници тиве р ботод теля (ст.82,374);
- р зделение р бочего времени н ч сти (ст.105);
- привлечение к р боте в выходные и нер бочие (пр здничные) дни (113);
- очередность предост вления отпусков (ст.123);
- уст новление з р ботной пл ты (ст.135);
- м ссовые увольнения р ботников (ст.180);
- утверждение пр вил внутреннего трудового р спорядк (ст.190);
- созд ние комиссий по охр не труд (ст.218);
- уст новление гр фиков сменности (ст.103)
- уст новление р змеров выпл т з вредные и иные особые условия труд (ст.147);
- определение форм профессион льной подготовки, переподготовки и повышения кв лифик ции р ботников, перечень необходимых профессий и специ льностей (ст. 196);
- р змер повышения опл ты труд в ночное время (ст.154);
- применение и снятие дисциплин рного взыск ния до истечения срок одного год со дня его применения (ст.193,194);
- другие вопросы, з тр гив ющие соци льно-трудовые пр в р ботников, предусмотренные д нным коллективным договором.

7.6. рофсоюзный комитет:

- 7.6.1. Содействует реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 7.6.2. Не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем договоре.
- 7.6.3. Предоставляет работодателю решения выборных органов, касающихся деятельности учреждения.

8. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

8.1. Стороны договорились, что:

- 8.1.1. Работодатель направляет коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 8.1.2. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.
- 8.1.3. Периодически не реже 1 раза в полугодие обмениваются информацией о ходе выполнения коллективного договора.
- 8.1.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 8.1.6. В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).
- 8.1.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 8.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий.
- 8.3. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива 20 марта 2018 года (протокол № 2 от 19.03.2018г.).

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны, подписавшие договор:

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №5 «Теремок»

Председатель первичной профсоюзной организации МКДОУ «Д/с №5 «Теремок»

Работодатель
Заведующий Магомедова Р.Г.


Амиралиева З.С.



7.6.1. Стороны несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.
7.6.2. Не является предметом настоящего договора.
7.6.3. Предоставляет работу по договору, связанную с содержанием коллективной работы.

8. Контроль выполнения обязательств по договору ответственность сторон

8.1. Стороны договорились, что:
8.1.1. Работодатель направляет коллективному договору со всеми приложениями в письменном виде для подписания в срок, установленный в коллективном договоре, в течение 14 дней со дня подписания его сторонами в целях для уведомления об исполнении обязательств по договору на обмен собрания.
8.1.2. Каждая из сторон обязуется уведомить коллективную работу о выполнении обязательств по договору в течение 14 дней с момента подписания коллективного договора.
8.1.3. При нарушении не реже 1 раз в полугодие обмена информацией о ходе выполнения коллективного договора.

8.2. В период действия коллективного договора стороны в равной степени несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.
8.3. В период действия коллективного договора стороны в равной степени несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.
8.4. В период действия коллективного договора стороны в равной степени несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.
8.5. В период действия коллективного договора стороны в равной степени несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.
8.6. В период действия коллективного договора стороны в равной степени несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.
8.7. В период действия коллективного договора стороны в равной степени несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.
8.8. В период действия коллективного договора стороны в равной степени несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.
8.9. В период действия коллективного договора стороны в равной степени несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.
8.10. В период действия коллективного договора стороны в равной степени несут ответственность за выполнение обязательств по договору, связанных с содержанием коллективной работы.

Шошурбаева
Шошурбаева
11 июля 2018
20.03.2018



Представитель первичной профсоюзной организации
«Дис №5 «Теремок»
организация МКДОУ

Андреева З.С.

образовательное учреждение «Детский сад №5 «Теремок»

Работодатель
Заведующий
Атамедова Р.Т.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575844

Владелец Магомедова Рафинат Гаджиевна

Действителен с 10.11.2021 по 10.11.2022