

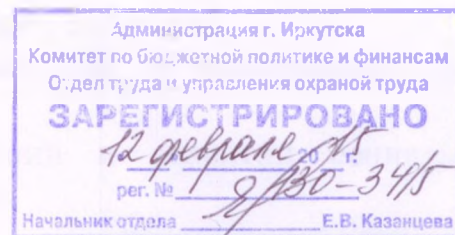
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 110 г. ИРКУТСКА

Срок действия коллективного договора: 06.02.2015г. - 06.02.2018г.

УТВЕРЖДЕН ОБЩИМ СОБРАНИЕМ РАБОТНИКОВ
«06» февраля 2015г.

СПИСОЧНЫЙ СОСТАВ: 52 человек
ЧЛЕНЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: 49 человека

ЮРИДИЧЕСКИЙ АДРЕС:
664039, Иркутская область
г.Иркутск
ул. Профсоюзная, 40
ИНН 3812106912



с замечаниями

ЗАВЕДУЮЩАЯ МБДОУ д/с №
110 г. ИРКУТСКА
Меджидова Наталия
Викторовна
ТЕЛ/ФАКС: 59-80-87

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
МБДОУ д/с №110 г. ИРКУТСКА
Данчинова Евгения Андреевна
ТЕЛ/ФАКС 59-80-87

г. ИРКУТСК 2015

Работодателем, в лице заведующей МБДОУ и работников, в лице председателя профсоюзной организации МБДОУ приняли коллективный договор в следующей редакции:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице его представителя - заведующей Меджидова Наталия Викторовна (далее работодатель) и работники МБДОУ г. Иркутска детского сада № 110 (далее - Учреждение), которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Данчинова Евгения Андреевна (далее профком).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в детском саду и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, предусмотренных статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников детского сада, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Условия коллективного договора распространяется как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного

договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Решение спорных вопросов возникающих между работодателем и работниками в социально-трудовой сфере осуществляется на основе ведения переговоров.

Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего коллективного договора.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Работодатель обязуется:

- ✓ 1. В соответствии со статьей 68 Трудового Кодекса Российской Федерации при приеме на работу знакомить работников под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:
 - правилами внутреннего трудового распорядка;
 - должностными инструкциями;
 - нормативными актами по охране труда;
 - условиями настоящего коллективного договора с приложениями.
2. В соответствии со статьей 67 Трудового Кодекса Российской Федерации заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения.

Допускать изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьями 72.2 и 74 Трудового Кодекса Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.
3. При заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.
4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
5. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

1. Составлять расписание образовательной деятельности компенсирующих и общеобразовательных группах.

✓ 2. Соблюдать установленную законодательством продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, для педагогических работников – сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

- В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливать:

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю

старшему воспитателю, воспитателю, педагогу - психологу;

2. Норму часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю: учителю – логопеду

24 часа в неделю: музыкальному руководителю

30 часов в неделю: инструктору по физической культуре

✓ 3. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в части 2 и 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации производить с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель не допускает привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени.

4. Привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование здания, помещений;
- при неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия;
- нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими заключение, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, смену или

неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);

по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7. Предоставлять по просьбе работника, имеющего двух или более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

8. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми
- инвалидам 4 оплачиваемых дня в месяц (по правилам статьи 262 Трудового кодекса Российской Федерации)
- без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В

других случаях привлечение работника к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения профкома.

- одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц без сохранения заработной платы.

9. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

В выходные или праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств или в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при этом они должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

10. В соответствии со статьей 123 Трудового Кодекса Российской Федерации не позднее 15 декабря утверждать с учётом мнения профкома и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год. Очередность предоставления ежегодного отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности). О времени начала отпуска извещать работника под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней педагогическим работникам – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, педагогическим работникам групп компенсирующей направленности – 56 календарных дней. Устанавливаются дополнительные отпуска – 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим

днем.

11. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

13. Предоставлять по письменному заявлению работников отпуска без сохранения заработной платы для решения семейных и социально-бытовых вопросов (*в календарных днях*):

- регистрация брака самого работника - до 5 дней
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней
- работникам в случаях рождения ребенка – до 5 дней
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работнику может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям.

Конкретная продолжительность отпусков устанавливается по соглашению работодателя и работника.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

Работодатель обязуется:

1. При сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное

право оставления на работе предоставлять:

- педагогическим работникам при наличии стажа педагогической работы, необходимого для досрочного назначения пенсии по старости лет 23 года.

- лица, достигшие возраста 50 лет - женщины, 55 лет - мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

2. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

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

- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида - до достижения им возраста 18 лет);

Категория лиц, которых нельзя уволить по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- Увольнение родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающих трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель) не состоит в трудовых отношениях.

- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профкома.

3. При принятии решения о ликвидации, сокращения численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

Информацию до сведения работников доводить персонально и под роспись - не менее чем за 2 месяца до увольнения;

Принимать меры к трудоустройству работников, с перечнем имеющихся в детском саду вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем

за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращение численности или штата работников учреждения, работодатель обязуется предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о ликвидации, сокращение численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме работодатель сообщает об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указывает должность, профессию, специальность квалификационные требования к ним условия оплаты труда каждого конкретного работника; а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с пунктом 3.5 Регионального отраслевого соглашения по учреждению согласования Иркутской области на 2014 – 2017 годы массовым высвобождением работников считается увольнение не менее 10 работников в течение 30 календарных дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

Работодатель обязуется:

1. В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 15 и 30 . При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
2. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:
 - о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплате заработной платы оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
 - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
3. Своевременно проводить тарификацию присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.
4. Оплата труда работников включает в себя оклады (должностные оклады) компенсационные и стимулирующие выплаты размер, порядок и условия, установление которых определяется Положением о новой системе оплаты

труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада № 110, утвержденным приказом руководителя за № 35/1-О-11 от 31.05.2011 г. (с последующем изменением).

5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширении зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
6. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов
7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.
8. Работникам по результатам спецоценки по условиям труда устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
9. В целях повышения мер социальной поддержки устанавливать повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно, поступившим на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональных образовательных организации и образовательных организаций высшего профессионального образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту устанавливать в соответствии с постановлением администрации г. Иркутска от 09.06.2011 № 031-06-1050/11 «Об установлении повышающих коэффициентов молодым специалистам из числа педагогических работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска»

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
2. Обеспечивать своевременное обучение работников безопасным методом и приемом выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
3. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома
4. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

5. Обеспечивать работников специфицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами с соответствии с установленными нормами. (Приложение №1)
6. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
7. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
8. Проводить своевременное расследование несчастных случаях на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
9. Не позднее 1 сентября проводить проверку готовности Учреждения к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
10. Выполнять ежегодно до 15 сентября все запланированные работы по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях.

Профком обязуется:

1. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.
2. На собрании работников рассматривать вопросы по обеспечению безопасных условий труда в Учреждении, состояние производственного травматизма и заболеваемости среди работников.
3. В срок до 30 августа каждого года обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза, работников МБДОУ по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их соглашение по охране труда на очередной год.

7. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

1. С учётом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:
 - объявления благодарности;
 - награждения почётной грамотой;
 - премирования;
 - представления к награждению отраслевыми и государственными

- почётными грамотами, званиями, наградами и др.
4. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня.

Работодатель и профком обязуются:

1. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днём учителя, Новым годом и др.
2. Информировать работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников-членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.
2. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы Учреждения вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников детского сада.
3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
4. Принимать участие в работе аттестационной комиссии дошкольного учреждения.
5. Консультировать членов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам, по вопросам принятия и соблюдения в детском саду коллективного договора, локальных нормативных актов.
6. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации детского сада о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.
7. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива.
8. Ходатайствовать перед работодателем о поощрениях, награждениях работников почетными званиями и т.д.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

1. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы.
2. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса Российской Федерации принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома.
3. В соответствии со статьей 53 Трудового Кодекса Российской Федерации предоставлять профкому необходимую информацию по:
 - реорганизации и ликвидации Учреждения;
 - введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников;
 - выполнению условий настоящего коллективного договора;
 - другим социально-трудовым вопросам.
4. В соответствии со статьей 22 Трудового Кодекса Российской Федерации и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.
5. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:
 - пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;

Профком обязуется:

1. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Положением о первичной профсоюзной организации МБДОУ, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.
2. Ходатайствовать перед городским Профсоюзным комитетом о награждении почётными грамотами за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

1. В соответствии со статьей 51 Трудового Кодекса Российской Федерации контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами заключившим его (их представителями). Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании

работников.

2. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном Федеральным законом.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников.

2. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

3. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с профкомом;

- организовывать и проводить собрания, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;

- участвовать во всероссийских акциях протеста.

4. Стороны, заключившие договор, обязуются довести текст коллективного договора на собрании работников.

5. Осуществлять контроль за исполнением коллективного договора.

От работодателя:
Заведующая МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 110
Меджидова Наталия Викторовна

От работников:
Председатель профкома
МБДОУ г. Иркутска детского
сада № 110
Данчинова Евгения Андреевна

« 06 » _____ 2015 г.



« 06 » _____ 2015 г.

Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на получение спецодежды, спецобуви и других индивидуальных средств защиты.

Профессия, должность	Виды защиты, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.	Норма выдачи на год
Дворник	Костюм Х/б Фартук х/б Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Куртка на утепленной подкладке Валенки или сапоги утепленные Галоши	1 1 6 пар 1 на 3 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года
Оператор стиральных машин	Костюм Х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 2 4 1 пара дежурные
Сторож	Костюм из смешанных тканей Плащ водоотталкивающий Куртка утепленная Брюки утепленные Полушубок Валенки	1 дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года Дежурный 1 на 2 года
Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары

ЗАВЕДУЮЩАЯ МБДОУ ДСМ №110
г.ИРКУТСКА
МЕДЖИДОВА Н.В.



« 06 » 02 2015 г.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
МБДОУ ДС 110 г.ИРКУТСКА,
ДАНЧИНОВА Е.А.

« 06 » 02 2015 г.