

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КОСТРОМЫ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА КОСТРОМЫ «ДЕТСКИЙ САД № 40»
156007 г. Кострома, ул. Ленина, 146. Тел. (4942) 55-54-73

Приложение к коллективному договору
МБДОУ города Костромы «Детский сад №40»
на 2017-2019г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
Крас — О.А. Красовская

« 10 » 01 2017 год

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ города Костромы
«Детский сад № 40»

Жечко Г.А. Жечко
«10» 01 2017 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017- 2019 гг.

Принят на общем собрании
Трудового коллектива
Детского сада № 40 города
Костромы
«10» 01 2017г., протокол №

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление ЗАГСами	
Администрация города Костромы	
Дата регистрации	13.01.2017
Регистрационный №	2743
Должностное лицо (регистратор)	<u>Сидорова</u>

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБДОУ города Костромы «Детский сад № 40».
- 1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обстоятельств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ города Костромы «Детский сад № 40» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
 - от имени работников – профсоюзный комитет,
 - от имени работодателя – заведующий Детским садом № 40 города Костромы
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Детского сада № 40 города Костромы.
- 1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников детского сада в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.
- 1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.8 В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения договора. Принятые изменения и дополнения являются приложением к коллективному договору.
- 1.9 В течение срока действия коллективного договора, ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12 Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и применяется к правоотношениям с 01.01.2017 года и действует в течение трех лет.
- 1.13 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
 - Положение об оплате труда работников МБДОУ города Костромы «Детский сад № 40»;
 - Правила внутреннего распорядка;
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной обувью, одеждой и другими СИЗ.
- 1.14 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 63 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.15. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Администрация и профсоюзный комитет дважды в течение года отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового договора.

2. Трудовой договор

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых прописывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 57 ТК РФ)

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, должностными обязанностями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ и иными федеральными законами (статьи 77, 81, 83 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

- работодатель с учетом мнения профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

- работодатель обязуется:

1. Организовать подготовку, переподготовку и профессиональное повышение квалификации работников.

2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность, среднюю заработную плату по основному месту работы).

4. Организовать 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 соответствующий полученным квалификационным категориям коэффициент со дня внесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Работодатель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий,

предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ, сокращением численности или штата работников производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома (статья 82 ТК РФ).

4.3 Стороны договорились, что:

преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

4.4. 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.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада № 40 города Костромы, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

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

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

- по соглашению между работником и работодателем
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с

дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.6. Во время ремонтных работ, учреждения, в каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

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

О времени начала отпуска работодатель предупреждает работника не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (т.е., итоговый класс труда – 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда – 7 календарных дней при условии, если работники отработали не менее 11 месяцев в году. Если менее 11 месяцев в году – то пропорционально отработанному времени.
- до проведения специальной оценки условий труда 7 календарных дней поварам, занятым у горячей плиты, машинисту по стирке и ремонту спецодежды при условии, если они отработали не менее 11 месяцев в году, а если менее 11 месяцев в году – то пропорционально отработанному времени;
- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня работнику с ненормированным рабочим днем (работником с ненормированным рабочим днем является заведующий хозяйством)

5.9. Предоставлять работникам отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ, на основании письменного заявления работника, а также в следующих случаях:

- в случае проводов сына на службу в армию – 3 календарных дня;
- в случае переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;
- в случае отправки детей на отдых в лагеря, санатории – 1 календарный день.

5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МБДОУ города Костромы «Детский сад № 40» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 40». Положение об оплате труда работников МБДОУ

города Костромы «Детский сад № 40» является приложением к коллективному договору (Приложение № 1).

6.2. Конкретный размер выплат стимулирующего, компенсационного характера, коэффициента Кд, персонального коэффициента Кп для каждого работника определяется рабочей группой, утверждается заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом.

Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива сроком на 1 год, утверждается приказом по утверждению.

В состав Рабочей группы могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.

Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы.

Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании.

Все решения рабочей группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами рабочей группы.

Протоколы рабочей группы хранятся 3 года.

Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит работников.

С момента знакомства работников с результатами в течение одного дня работники в праве подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в рабочую группу или руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видов выплат, норм и технические ошибки.

Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

На основании протокола Рабочей группы руководитель издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, коэффициента Кд работникам.

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для педагогических работников использовать систему баллов.

6.3. Заработная плата работникам МБДОУ города Костромы «Детский сад № 40» выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: аванс – 24 числа, вторая часть заработной платы – 9 числа следующего месяца путем перечисления на зарплатные карты Сбербанка.

6.4. Форма расчетного листка утверждается заведующим с учетом мнения представительского органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Всем работникам ежемесячно выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

6.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты удержанной суммы (ст.136 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на своём рабочем месте.

Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Экономия фонда заработной платы может направляться на премирование, оказание материальной помощи и на социальные выплаты работникам.

6.8. Работодатель принимает все меры по обеспечению занятости работников в случае простоя не по вине работодателя и работников (карантин, аварии и т.д.), при этом оплата производится в размере среднего заработка.

В случае невозможности обеспечить занятость работника, оплата производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Сохранять за работником, учувствовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, заработную плату в полном объеме.

6.9.2. Проводить тарификацию педагогических кадров по согласованию с выборным профсоюзным органом. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи и изменением стажа, образования, квалификационной категории.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.11. Производить выплаты социального характера в пределах фонда оплаты труда:

Педагогическим работникам – молодым специалистам установить ежемесячную выплату в размере 3 840 рублей в течение двух лет работы в образовательном учреждении.

Под молодым специалистом понимается лицо, имеющее среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, и принятое на должность педагогического работника в муниципальное образовательное учреждение по полученной специальности и (или) направлению подготовки, соответствующему профилю деятельности муниципального образовательного учреждения, не ранее 1 июля 2012 года и не позднее трех месяцев со дня окончания имеющей государственную

аккредитацию профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Педагогическому работнику (не молодому специалисту), принятому на работу и не имеющему стажа работы в данном учреждении установить ежемесячную выплату в размере 1 500 рублей в течение первого года работы.

Педагогическому работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком и имеющему стаж работы в данном учреждении установить ежемесячную выплату в размере 1 000 рублей в течение двух лет.

Материальная помощь для работников МБДОУ города Костромы «Детский сад № 40» выплачивается в чрезвычайных ситуациях с целью обеспечения социальных гарантий в связи:

- со смертью близких родственников работника (родителей, детей, мужа, жены).
- со смертью самого работника (материальная помощь оказывается членам его семьи);
- в случае пожара и гибели имущества;
- в связи с несчастным случаем (аварии, травмы);
- со свадьбой;
- с рождением ребенка сотрудника, проработавшего в детском саду не менее 3 лет.

Выплата материальной помощи оказывается в следующем порядке:

заявление работника – рассмотрение комиссии – приказ руководителя.

Материальная помощь размерами не ограничена.

6.12. Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.7 – 8.10 Отраслевого Соглашения по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предусматривает в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения лимиты на оплату дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых норм по заочной и очной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

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

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и с учётом мнения (согласования) профкома с последующей сертификацией.

8.3. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

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

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой.

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ), а также моющими и обезвреживающими средствами.

8.7. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

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

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членами комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

8.14. Обеспечить бесплатное прохождение периодических медицинских осмотров работниками учреждения.

8.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить культурно-массовые мероприятия для всех работников учреждения.

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.16. Обязанности работника:

- соблюдать требования охраны труда, инструкции, локальные акты.

- правильно применять средства индивидуальной защиты.

- проходить обучение безопасным способам, методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

- немедленно сообщать руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

- проходить обязательные мед. осмотры (ст. 214 ТК РФ).

9. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора

9.1 Права и обязанности, гарантия деятельности профсоюзной организации, профкома, определяется ТК РФ, Уставом профсоюза работников образования, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, профсоюзного комитета.

- предоставлять профкому по его запросу информацию по вопросам заработной платы, условий труда, другим социально-экономическим вопросам.

- производить через бухгалтерию удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления.

- разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение 7 дней в календарном году.

- предоставлять для проведения заседаний, собраний помещения и оргтехнику.

9.3. Включить представителей профсоюза в состав комиссий учреждения по:

- Тарификации.
- Распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБДОУ города Костромы «Детский сад № 40».
- Специальной оценке условий труда.

- Охране труда.
- Социальному страхованию.

9.4. Профком осуществляет в установленном порядке, совместно с руководителем учреждения, контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).

9.5. Работодатель принимает решение об увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

9.6. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех месте (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем профсоюзной организации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в течение двух лет после окончания срока его полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации, т.е. с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель представляет профкому любую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, инвентаризации, социальному страхованию и др.

9.10. Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза.
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, за правильностью расходования стимулирующих выплат, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, внесением в них записей.
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных (ст. 86 ТК РФ).
- направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов, после проведения бесед с руководителем о нарушениях и отказе руководителя принять мнение работников, подтвержденное фактами (ст. 195 ТК РФ).
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой пособий работникам учреждения.
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с городским комитетом профсоюзов, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному по соц. страхованию.
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Договор может быть продлен на следующий срок, если ни одна из сторон не изъясит намерения его модифицировать или аннулировать.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют работодатель, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Стороны отчитываются о ходе выполнения коллективного договора перед трудовым коллективом не менее 1 раза в год. На срок действия договора, при условии выполнения руководителем всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между руководителем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.