***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР***

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 5

на 2012-2014годы.

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудо­вые, социально трудовые отношения между ра­ботодателем и работниками в лице их представителей на основе согласавания взаимных обязательств сторон Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 5.

Коллективный договор заключен, с одной стороны работниками в лице председателя профсоюзного комитета МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 5 Бондурко Ольги Витальевны, с одной стороны, с другой стороны работодателем в лице заведующего МБДОУ детского сада общеразвивающего вида № 5 Пшеничновой Ларисы Ивановны.

1.2. В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда,оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Основными принципами заключения коллективного договора явля­ются:

1.3.1.соблюдение норм законодательства;

1.3.2.полномочность представителей сторон ;

1.3.3.добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.4.контроль и обязательность выполнения коллективного договора;

1.3.5.ответственность сторон, их представителей за невыполнение

Коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников, учреждения, независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.6.Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании (конференции).

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных перегово­ров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае измене­ния состава, структуры, наименования органа управления учреждения.

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

1.9. При реорганизации (присоединении, разделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

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

1.11.При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного догово­ра или продлении действия прежнего.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При ликвидации учреждения претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого учреждения до расчетов с бюджетом, банками и кредиторами.

**Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

2.1.Работодатель в лице заведующего МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 5 Пшеничновой Л.И. в рамках действующегозаконодательства имеет право:

2.1.1.заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

* + 1. устанавливать систему оплаты труда, определять должностной оклад (ставка), нормировать труд;
    2. издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников учреждения;
    3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
    4. осуществлять иные полномочия, предусмотренные Уставом учреждения и действующим законодательством;
    5. определять состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну учреждения, а также определять порядок ее защиты;
    6. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
    7. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к ра­ботникам (в рамках действующего законодательства) в случае не­исполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищения имущества учреждения.
  1. **Работодатель обязан**:
     1. осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечить законность ее соблюдения;
     2. организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структур учреждения, проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к новому учебному году;
     3. обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы учреждения;
     4. проводить своевременно в соответствии с Законом «Об образовании» аттестацию и тарификацию педагогических работников;
     5. обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;
     6. заключать коллективный договор и выполнять все условия коллективного договора;
     7. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;
     8. обеспечить работников инструментами, наглядными пособиями, методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
     9. выплачивать в полном размере работникам заработную плату, установленную трудовым договором, в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором ( 1-го и 15-го числа);
     10. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
     11. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.3.Учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

2.3.1.в формировании и расходовании фондов в части, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

* + 1. формирование штатного расписания, размеров должностных окладов и ставок заработной платы;
    2. ликвидации, реорганизации предприятия, сокращении численности или штатов;

2.3.4.утверждение положений "Об оплате труда и материальном стимулировании работников», «О премировании работников" и др. положений, касающихся интересов работников.

Раздел 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. **Работники имеют право на** :

* + 1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
    2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
    3. на условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности и санитарии;
    4. своевременную и в полном обьеме выплату заработной платы, в соответствии с трудовым договором , (тарификацией) и должностной инструкцией;
    5. переподготовку и повышение своей квалификации или в обучении новой профессии;
    6. на предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
    7. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Федеральными законами, Трудовым Кодексом РФ;
    8. обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных Федеральными Законами;
    9. социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособ­ности и в иных установленных законом случаях;
    10. на создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций;
    11. за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей( общественная работа) работодатель может установить единовременную доплату за счет экономии по фонду заработной платы или фонда стимулирующих выплат.

3.2. **Работники обязаны :**

* + 1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
    2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда;
    3. содержать свое рабочее место, оборудование, оргтехнику в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу учреждения и других работников;
    4. незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

Раздел4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, оформляются заключением письменного трудового договора с работником в 2-х экземплярах на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) не более пяти лет, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.2. Работодатель обязуется :

* + 1. обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором ;
    2. провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись с трудовыми обязанностями, коллективным договором, положениями об оплате труда и премировании, установленными в учреждении льготами и Правилами внутреннего распорядка,

4.2.3. для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей (должностной инструкцией) или вне его рабочего времени, привлекать работника только с его письменного согласия за дополнительную плату

* + 1. сообщить в письменной форме профсоюзному комитету, не менее чем за три месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата;
    2. предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата;
    3. предоставить высвобожденным работникам (при наличии свобод­ных мест) другую работу в учреждении;
    4. в период сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье, работников частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении, проработавших в учреждении свыше 10 лет, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, лиц пред пенсионного возраста ( женщины – 53 года, мужчины – 58 лет), не освобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
    5. выплачивать уволенным работникам, по сокращению численности, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.
    6. не допускать увольнение беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей при наличии у них детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матерей, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации учреждения;
    7. В соответствии с п.2 ст.32 Закона РФ "О занятости населения Российской Федерации" при невозможности трудоустройства граждан -увольняемых в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсия

оформляется досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию (женщины-53 года, мужчины-58 лет).

4.3. **Работодатель имеет право**:

4.3.1. с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор в связи с сокращением численности или штата без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере

двухмесячного среднего заработка;

4.3.2. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор;

4.3.3. расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником образовательного учреждения в следующих случаях:

а) повторном в течение одного года грубом нарушение Устава образовательного учреждения;

б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.

**Раздел 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

5.1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляет гарантии и компенсации, определенные Трудовым кодексом РФ.

##### Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочей недели педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием занятий и годовым календарным учебным графиком, но не более 36 часов в неделю. Для руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов.

6.2. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (ставка).

6.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится

дополнительная плата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

6.4. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском считается рабочим временем воспитателей и других специалистов учреждения, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель имеет право привлекать работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их основной нагрузки до начала каникул, согласно графика работ.

6.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.7. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

6.8. В связи с тем, что у отдельных категорий работников ( сторожа-вахтеры, операторы котельной и др.) не может быть соблюдена нормальная продоложительность рабочего дня исходя из условий и графика работы, для них устанавливается суммированный учет рабочего времени.Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При этом оплата труда данной категории работников производится за фактически отработанное время. Учетным периодом установлен календарный год.

6.9. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

* 1. Педагогическим работникам предоставляется отпуск в размере 42календарных дней. Работникам учреждения, не являющихся педагогическими работниками, предоставляется отпуск в размере 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.
  2. Работник имеет право делить от­пуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

* + беременным женщинам;
  + работникам в возрасте до 18 лет;
  + работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или)

опасными условиями труда.

6.13. Отзыв работника из трудового отпуска допускается только сего письменного согласия.

* 1. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам до 5-ти календарных дней в случаях:
* рождения ребенка;
* регистрации брака;
* смерти близких родственников;
  1. Работодатель предоставляет всем работникам отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения за­работной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
  2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
  3. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников осуществляется: в соответствии Федеральным законом РФ «Об образовании» от 10.07.1992г. № 3266-1, решением Городской Думы от 21.11.2008г. № 482 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска", Постановлением Администрации города Новочеркасска от 03.10.2011 года № 1840 «О внесении изменений в постановление Администрации города Новочеркасска от25.05.2011 № 848 « Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска», а также « Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников» ( Приложение № 2к Коллективному договору).

7.2. Система оплаты труда устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учетом специфики видов экономической деятельности федеральных бюджетных учреждений ( областных государственных учреждений, городских муниципальных учреждений) и включает в себя:

* Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
* Размеры ставок заработной платы рабочих;
* Выплаты компенсационного характера;
* Выплаты стимулирующего характера.

7.3. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

7.4.При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

7.5. Предельным размером заработная плата не ограничивается.

7.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда ( трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного на муниципальном уровне. Работодатель обязуется производить доплату компенсационного характера до величины минимального размера оплаты труда.

7.7. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц 1 и 15 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счета работников в ОАО «Сбербанк».

Затраты на ведение счета производятся за счет работодателя, а обслуживание банковских карт производится за счет работника.

За два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются распечатанные расчетные листки с указанием размеров всех видов выплат и удержаний.

7.8. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.7.Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности и в исключительных случаях, с письменного согласия работника и на основании приказа руководителя.

7.8. Осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с Постановлением Администрации города Новочеркасска от 03.10.2011 года № 1840 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска».

7.9. Кроме выплаты заработной платы работодатель предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характераи премирование работников в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 5)

7.10. Оплата больничного листа.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы ( за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные рабочие дни( часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работадателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100% заработка – 8 и более лет

80% заработка – от 5 до 8 лет

60% заработка – до 5 лет,

а за фактически пропущенные рабочие дни( часы),начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, в соответствии с пунктом 3 статьи 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ определяется путем деления суммы начисленного за два предыдущих страховому случаю года на 730.Средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности учитывается за каждый календарный год в сумме не првышающей установленную в соответствии с Федеральным законом « О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и террториальные фонды обязательного медицинского страхования» на соответствующий календарный год предельную величину базы.

Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производится в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника,

оплачивается размере не менее 2/3 должностного оклада(ставки), расчитанных пропорционально времени простоя (в соответствии со ст. 157 ТК РФ).

7.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3

средней заработной платы работника (в соответствии со ст. 157 ТК РФ).

7.13. Время простоя по вине работника не оплачивается.О начале простоя,

вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (в соответствии со ст. 157 ТК РФ).

7.14. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями

(«новогодние каникулы») не уменьшается ( ст. 112 ТК РФ).

7.15. Оплата отпусков и выплата компенсации за неиспользованные отпуска

исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

7.16.Своевременно выплачивать денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию, согласно ст. 8 ст.55 «Закона об образовании».

7.17.Для сторожа (вахтера) и других работников, у которых не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет один квартал(три месяца) (ст. 104 ТК *РФ).*

**Раздел 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

8.1. **Работодатель обязуется:**

* + 1. Обеспечить и создать бе­зопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федера­ции;
    2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организации, утв. Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29;
    3. Обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Постановлением Минтруда и соцразвития РФ от13.01.03г. № 29;
    4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
    5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ);
    6. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда;
    7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ);
    8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
    9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома;
    10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, выполнением соглашения по охране труда, а также за применением работниками средств индивидуальной защиты.
    11. Организовать и провести обязательные периодические медицинские осмотры, за счет средств учреждения;
    12. Выполнить комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда»( Приложение № 3 к Коллективному договору).
    13. Обеспечить условия и охрану труда женщин.
  1. **Работник обязуется:**
     1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
     2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
     3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;
     4. Немедленно извещать своего руководителя, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении.
     5. В учреждении создана и действует на приоритетных началах комитет ( комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человека.

**Раздел9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**9.1.Профсоюзный комитет МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 5**, (представители работников) **имеют право** получать от работодателя информацию по вопросам:

9.1.1. реорганизации и ликвидации предприятия;

9.1.2. осуществлять в пределах компетенции контроль за соблюдением трудового законодательства в части увольнения работников по сокращению штатов, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;

9.1.3. требовать приостановки действий работодателя, ущемляющего права и интересы работников;

9.1.4. вести переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

9.1.5. профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

**9.2.Профсоюзный комитет** МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 5 (представители работников)  **обязан**:

* + 1. разъяснять работникам положения по Коллективному договору;
    2. обеспечить соблюдение каждым работником «Правил внутреннего трудового распорядка» ( Приложение № 1 к Коллективному договору).
    3. осуществлять контроль выполнения Коллективного договора, за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на социальное развитие коллектива.

**9.3.** Гарантии для профсоюзного комитета (представителей работников):

9.3.1.Работодатель признает право профкома вести переговоры от имени работников по вопросам заключения Кол­лективного договора, установления режима работы, оплаты труда и социальных гарантий для коллектива.

9.3.2.Работодатель содействует профкому в его деятельности и не ограничивает его права.

9.3.3. Не налагать дисциплинарные взыскания на руководителя профкома, без предварительного согласия профсоюзного органа соответствующего объединения или горкома профсоюза.

9.3.4. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, предоставлять 2 часа в неделю для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

9.3.5. На время краткосрочной профсоюзной учебы руководитель профкома освобождается от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроком такой учебы.

9.3.6. Увольнение по инициативе работодателя, руководителя (заместителя) профкома, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.373-374 ТК РФ).

9.3.7. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет городской профсоюзной организации членские взносы из зарплаты работников (при наличии их письменных заявлений – ст. 377 ТК РФ),в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

###### Раздел10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Выплаты социального характера выплачиваются за счет средств учреждения или экономии по фонду заработной платы при наличии средств.

10.2. **Работодатель обязуется:**

10.2.1.своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование;

10.2.2. производить единовременные выплаты работникам, уходящим на пенсию в размере должностного оклада, тарифной ставки; из экономии фонда заработной плат и при наличии средств.

10.2.3.оказывать материальную помощь на погребение члена семьи в размере до 100% от должностного оклада.

**Раздел11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Стороны договорились, работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по Коллективному договору.

11.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обя­зательств, они разрешаются согласно действующему законодательству Российской Федерации.

11.3. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду.

11.4. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также в отдел труда УТиСР г. Новочеркасска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ)

11.4.Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников учреждения.

Заведующий МБДОУ детским садом

общеразвивающего вида № 5 Пшеничнова Л.И.

М.П.

Председатель профкома Бондурко О.В.

М.П.