

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД «КАРЛЫГАШЛАР»



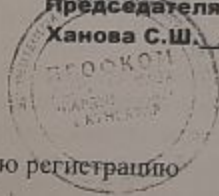
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2021гг.

От работодателя
Заведующей МКДОУ:
Суюндикова Д.С.



От работника
Председателя ППО
Ханова С.Ш.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в ГКУ РД ЦЗН в МО «Ногайский район»

Регистрационный № 10 от « 18 » ноября 2016 г.

Руководитель ГКУ РД ЦЗН в МО «Ногайский район»

Р.Р. Такташев

(должность, ФИО)



1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад "Карлыгашлар" (далее МКДОУ), на улучшение социально-экономической защиты работников, а также на создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, законах РФ «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании»

1.2 Сторонами коллективного договора (далее Договора) являются: работодатель в лице его представителя - заведующего Суюндикова Д.С. работники учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Ханова С.Ш.

1.3 Коллективный договор сохраняет своё действие:

В случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4 Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.

1.5 Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психического климата.

1.6 Контроль за исполнением Договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводящей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетентности.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

правила внутреннего трудового распорядка;

положение об оплате труда работников;

соглашение по охране труда;

положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения;

другие локальные нормативные акты.

1.7 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком.

учёт мнения профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовые отношения. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 51 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём. Объём учебной нагрузки, установленной педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по штатному расписанию, сокращения количества групп. Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы за ставку заработной платы устанавливается только с письменного их согласия.

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателя или другого педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в соответствии с...

уменьшения количества часов по штатному расписанию, сокращения количества групп (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной

нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте б) случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет; в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

3.2. Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

3.3. Стороны договорились:

графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения;

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины;

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

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей -инвалидов до 18 лет, беременных женщин, работников - инвалидов.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком отпусков.

5.8. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения

5.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника - 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня;

3.4. Работодатель обеспечивает проведение аттестации педагогических работников в условиях компетентности, открытости, объективного отношения к работникам, не допускает дискриминации и создает условия для добровольного прохождения аттестации.

3.5. Работодатель доводит до сведения педагогических работников график работы аттестационной комиссии не позднее, чем за месяц до начала аттестации.

3.6. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, делегирование которого подтверждается выпиской из постановления профкома, выданной после получения уведомления аттестационной комиссии о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.7. Аттестационные материалы, находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся к персонализированным данным педагогического работника и подлежат защите в установленном законодательством порядке.

3.8. Педагогический работник вправе обжаловать решение аттестационной комиссии в соответствии с законодательством РФ.

IV. 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 массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ); уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились:

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), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений; 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; при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата, работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком.

6.5. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МКДОУ д/с "Карлыгашлар".

6.6. Основные условия оплаты труда

6.7. При определении размера оплаты труда работников МКДОУ д/с "Карлыгашлар" учитываются следующие условия:

Показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие почетного звания);

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) педагогических работников образовательных учреждений;

Объемы учебной (педагогической) работы;

Порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

Особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

Условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

6.7.1. Заработная плата работников образовательных учреждений предельными размерами не ограничивается.

6.7.2. Изменение оплаты труда производится:

В случае присвоения квалификационной категории со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

В случае присвоения почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания)

6.7.3. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 3. настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, также период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

6.7.4. Оплата труда работников МКДОУ д/с "Карлыгашлар" включает в себя: должностные оклады (ставки) заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, (установленных в приложениях 6, 7 Положения).

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (установленных в п.6 Положения и в Положении о распределении части стимулирующего фонда работников МКДОУ д/с «Карлыгашлар»

6.7.5. Размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников МКДОУ д/с "Карлыгашлар" устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.7.6. Размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью. С учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня.

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

5.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Общим выходным днём является суббота, воскресенье.

VI. Оплата и нормирование труда.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

6.1. Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого тарифно - квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат стимулирующего характера; Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Карлыгашлар» (далее Положение); рекомендаций трехсторонней комиссии РФ по регулированию социально - трудовых отношений; мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Система оплаты труда работников МКДОУ д/с «Карлыгашлар», установленная Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.4. Размер, порядок и условия оплаты труда, в том числе размер оклада стимулирующего характера, установленные на неограниченный срок, указываются в трудовом договоре.

7.7.2 Работодатель создает условия для обеспечения конфиденциальности персональных данных работников, за исключением случаев:

обезличивания персональных данных;

в отношении общедоступных данных.

VIII. Охрана труда и здоровья.

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст. 209-231 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

8.1. Руководитель обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, по противопожарной безопасности. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда и противопожарной безопасности на начало учебного года. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и противопожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения. Также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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.

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

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

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

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

Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда и противопожарной безопасности.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. Порядок определения и размеры должностных окладов заработной платы:

6.8.1. Размеры должностных окладов (воспитатель - 8200 р., старший воспитатель - 8200 р.)

6.8.2. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКДОУ д/с "Карлыгашлар".

6.8.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за должностной оклад (ставку) заработной платы для педагогических работников МКДОУ д/с "Карлыгашлар" устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.8.4. Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (шеф-повар - 6204 р., завхоз - 6204 р.,
кастелянша - 6204 р., кухонный рабочий - 6204 р., сторож - 6204 р.).

6.8.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в следующем порядке:

За наличие почетной грамоты Министерства образования РФ, почетного звания - до 20 % от должностного оклада (ставки) независимо от выполняемой нагрузки.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

При обращении работников в профсоюзный комитет по поводу возникших с Администрацией разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий представлять в комитет проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции администрации;

Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам;

При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности Администрация выплачивает ему выходное пособие в размере 1000 р;

7.7. Стороны договорились, что:

7.7.1. Работодатель допускает обработку персональных данных работников в случаях, если субъект персональных данных дал согласие в письменной форме; персональные данные являются общедоступными (Ф.И.О., год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии и иные персональные данные, предоставленные работником).

...ане труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в МКДОУ до устранения выявленных нарушений.

Профком обязуется:

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

Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

Организовать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст. 82, 373 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

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

Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работодатель за счёт средств симулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 3балла (ст.377 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 части первой ст.81, 374 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.376 ТК РФ).

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

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

X. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному 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.

Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.1. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза на похороны, юбилей, лечение, приобретение дорогостоящих лекарств.

10.2. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.3. Профсоюзный комитет периодически, не реже 1 раза в 3 месяца, проверяет выполнение Администрацией предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (1 раз в 3 месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах проведение "субботников" в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.