

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБДОУ Детский сад № 1 «Звездочка»

на 2016 – 2019 год (ы)

Принят на общем собрании работников учреждения

Протокол от «30» июня 2016г. № 30

От работодателя:
Заведующий
Якушевко С.В.

(подпись Ф.И.О.)



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Данилюхой В.С.

(подпись Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду _____

Регистрационный № 1294 от 18.10.2016 (дата)

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

г. Березовский
2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии профсоюзной деятельности.
10. Обязательства профкома.
11. Контроль за выполнением коллективного договора.
12. Ответственность сторон.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ №1 "Звездочка" общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательного-речевому направлению развития воспитанников (далее по тексту – Учреждение).

- 1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательствами и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее профком) Давыдкина Вера Сергеевна и работодатель в лице его представителя – заведующей учреждения Якушенко Светлана Викторовна.
- 1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение об оплате труда работников;
 - 3) соглашение по охране труда;
 - 4) положение о порядке и условиях распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
 - 5) план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
 - 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
 - 7) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам М БД О У №1 «Звездочка».
 - 8) форма расчётного листа.
 - 9) График внутреннего трудового распорядка.
 - 10) График отпусков.
 - 11) Штатное расписание.
 - 12) другие локальные нормативные акты.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет 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 ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективным договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

- 2.1. 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.

- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный срок либо определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени.
- 2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.
- 2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.
- 2.8. При заключении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения (ст. 57 ТК РФ).
- 2.9. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.10. Не допускается расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников:
 - с беременной женщиной или с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
 - с одинокой матерью, воспитывающей ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
 - с родителем (иным законным представителем), являющимся единственным кормильцем ребенка до 3-х лет (ребенка-инвалида до 18 лет), если в семье трое и более детей, при этом второй родитель не состоит в трудовых отношениях.
- 2.11. Обязательное участие профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, осуществляется в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников не реже чем один раз в три года.

3.1.1. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным получением образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.1.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам (соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три 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. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст.8 1 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (2 часа) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.2. Стороны договорились, что:
 - 4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два 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; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.
 - 4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право при приеме на работу при появлении вакансий.
 - 4.2.3. 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.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю, которая может осуществляться по графику, утвержденному администрацией МБДОУ №1 «Звездочка».
- 5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников МБДОУ №1 «Звездочка» определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами МБДОУ №1 «Звездочка», трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с трудовым законодательством и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 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 в возрасте 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 нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренным 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 только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

5.5. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома на позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- не менее 7 календарных дней, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101 и ст. 119 ТК РФ – 5 календарных дней.
- 5.6.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- на похороны близких родственников – 3 дня;
 - членам первичной профсоюзной организации 2 дня в год;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
 - при рождении ребенка в семье – 1 день;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 дня;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
 - для проводов детей в армию – 3 дня;
 - работающим пенсионерам (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году.
- 5.6.3. Для обработки картофельных участков работнику по его заявлению предоставляется 1 день без сохранения заработной платы.
- 5.6.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.47 п.4 Федеральный закон «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ).
- 5.6.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.6.6. Работодатель обеспечивают педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми, в том числе в перерывах между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.6.7. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц в порядке со ст.262 ТК РФ.
- 5.6.8. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.6.9. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней в каждой;
 - начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы.
- 5.6.10. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.
- 5.6.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

6. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно Постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010г. № 551 «О введении новых систем оплаты труда для работников государственных учреждений Кемеровской области».
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда» и Рекомендациями о порядке исчисления заработной платы и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с учетом:
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - с учетом профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - согласования с выборным профсоюзным органом;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.4. Изменение разрядов оплаты труда и (или) разрядов ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (из стимулирующей части фонда оплаты труда).

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной

6.7. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные формы. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 15 число месяца, следующего за расчетным периодом. части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.8. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

6.9. Работодатель обязуется обеспечить:

6.9.1. Расходование средств стимулирующей части фонда оплаты труда, выплату премий в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения», Положением о премировании работников Учреждения.

6.9.2. Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, которые устанавливаются до 12% должностного оклада согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

6.9.3. Выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников, производимых в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, порядок установления и размеры которых регулируются Положением о распределении стимулирующих выплат

работникам Учреждения, Положением о премировании работников Учреждения.

- 6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения на юбилей, лечение, рождение детей, свадьбу, похороны.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

7.2.1 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания 100 рублей.

7.2.2 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2.3 Заключает договоры со страховыми компаниями и выделяет средства на обязательное медицинское страхование и государственное пенсионное страхование работников.

7.2.4 Обеспечивает государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета. Комиссия рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль правильного начисления и своевременной выплаты пособий по социальному страхованию.

Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи выплачивается застрахованному лицу в соответствии с действующим законодательством Комиссия по социальному страхованию полномочна:

- определять количество путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные летние лагеря для детей работников;
- чествовать участников ВОВ в день рождения и 9 мая;
- материально стимулировать работников МАДОУ и пенсионеров в юбилейные даты: 50 лет, 55 лет, 60 лет и т. д., призыв в армию и уход на пенсию (по стажу работы).

7.2.5 Информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных доходов от предпринимательской деятельности и т.п.), в том числе средств, направленных на оплату труда.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

- 8.1.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.
- В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссию по охране труда.
- 8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.1.9. 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.
- 8.1.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза.
- 8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения

прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников и работников Учреждения.

8.3. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании работников вопросы состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

9.5. 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, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

- 9.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой ст.81 ТК РФ в (ст. ст.374, 376 ТК РФ).
- 9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.11. Работодатель рассматривает следующие вопросы:
- **по согласованию с профкомом:**
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст.82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ч. 4 ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст.193, 194 ТК РФ);
 - **с учетом мнения профкома:**
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).
- 9.14. Работодатель признает профсоюзный комитет учреждения как представителя работников, уполномоченного на то общим собранием работников.

10. Обязанности профкома

Профком обязуется:

- 10.1. 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.
- 10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 10.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 10.4. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда.
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права Членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с городским профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.7. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.
- 10.10. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива не прибегать к забастовкам.

11. Контроль выполнения коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1. Руководитель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять необходимую информацию (ст.51 ТК РФ).
- 11.4. Рассматривают в 5-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.9. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

