

Принято на собрании
трудового коллектива
Протокол № 03 от «25» августа 2016 г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №141»
на 2016 -2019 гг.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 141» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и 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, отраслевым тарифным Соглашением между Департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашением между Департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией Учреждения (далее - профком);

работодатель в лице его представителя – заведующей Учреждения.

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 10 (десяти) дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения 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 на основе взаимной договоренности 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.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
- 2) положение об оплате труда работников (приложение № 2);
- 3) соглашение по охране труда (приложение № 3);
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами(приложение № 4);
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров(приложение № 5);
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) особыми условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска(приложение № 6);
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска(приложение № 7);
- 8) другие локальные нормативные акты.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением: через профком.

1.17. Основными формами участия работников в управлении организацией является:

- согласование с профкомом (учет мотивированного мнения) во всех случаях, предусмотренных п. 1.18 настоящего коллективного договора и ТК РФ;
- 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 коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Работодатель учитывает мотивированное мнение профкома в следующих случаях:

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз) по пункту 2 статьи 81 ТК РФ – сокращение численности или штата работников организации;

по пункту 3 статьи 81 ТК РФ – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; по пункту 5 статьи 81 ТК РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

- привлечение к сверхурочным работам.
- составление графиков сменности.
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта.
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях.
- утверждение графиков отпусков.
- утверждение локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда.
- утверждение формы расчетного листка.
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время.
- определение систем нормирования труда.
- утверждение локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда.
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений.
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка.
- применение дисциплинарного взыскания к членам Профсоюза.
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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 заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. О внесении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.7. 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 определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом 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 учреждения, согласно графику ее проведения Департамента образования и молодежной политики городского округа город Воронеж, курсов повышения квалификации ВИРО.

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется;

4.1. 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.

Считать критериями массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), а также при ликвидации учреждения и при не возможности предоставления работы по прежней должности (специальности), при наличии денежных средств, увеличить до трёх месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до шести лет;
- женщинам, имеющим на своём иждивении двух и более детей в возрасте от трёх до шести лет.

4.3.2 При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников учреждения предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ категорий работников) работникам, совмещающим работу с получением образования;

работникам, проработавших в организациях свыше 10 лет, а также работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости).

4.3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, 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-вспомогательного персонала, рабочих и служащих учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

- 36 часов в неделю – старшим воспитателям, воспитателям групп общеразвивающей направленности, педагогу-психологу;
- 20 часов в неделю – учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов 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 устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

5.5. 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, с учетом мнения профкома, на основании приказа заведующей учреждения с оплатой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом мнения профкома, а также с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для

работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется на календарный год и утверждается работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников под роспись.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска 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 *письменному заявлению* работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 7 календарных дней (Приложение № 6)
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 7) – до 14 календарных дней

5.9.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (при наличии денежных средств) в следующих случаях:

на похороны близких родственников – в 3 календарных дня;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 календарных дней.

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем, через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, по *письменному заявлению* работника.

5.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работников со сменным режимом работы выходные дни определяются по графику.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1).

5.12 Режим рабочего времени воспитателей определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

По согласованию с работодателем режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по

изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также локальными нормативными актами.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, (окладов), доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, принимаются работодателем с учетом мнения профкома (ст. 135,144 ТК РФ).

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положению об оплате труда МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №141» (приложение №2);

6.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, безналичным перечислением на лицевые счета банковских карт, до «23» числа текущего месяца и до «08» числа последующего месяца.

6.3. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1 возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться 234 ТК РФ, а именно:

в случае незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

в случае задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

6.4.2. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере,

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. По заявлению работника сохраняет оплату труда, установленную ему в соответствии с наличием квалификационной категории, в случае истечения срока её действия:

- 1) при длительной нетрудоспособности (более шести месяцев);
- 2) в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 3) в случае длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) при использовании отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- 5) в случае службы в рядах Вооружённых Сил России;
- 6) в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным подпунктами 5, 6, 8 статьи 81 и статьи 336 ТК РФ);
- 7) за год до наступления пенсионного возраста.

Сохранение оплаты труда педагогических работников в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом заведующей учреждения с момента выхода работника на работу либо с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста (для женщин - 55 и мужчин - 60 лет).

Срок действия сохранения оплаты труда не может превышать 1 года и воспользоваться им педагогический работник может один раз.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками обучение и инструктажи по охране труда: вводный и первичный на рабочем месте по Программам согласованным с профкомом; со всеми сотрудниками - обучение и повторные инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в конце каждого календарного года.

8.1.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

8.1.4. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом. Своевременно информировать органы государственной власти, органы местного самоуправления, Воронежское региональное отделение фонда социального страхования РФ о групповом несчастном случае со смертельным исходом.

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

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

8.1.8. 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.

8.1.9. В согласовании с профкомом разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место, (ст. 212 ТК РФ).

8.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.11. В целях сотрудничества работников и работодателя создать в учреждении совместную комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ). Обеспечивать обучение членов комиссии по охране труда

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

8.1.13. 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 за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.14. При наличии финансирования провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда

8.1.15. Проводить в установленные сроки обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников Учреждения за счет средств учреждения. .

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, проводить анализ случаев производственного травматизма и профзаболеваний.

8.2.2. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти и суде.

8.2.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в учреждении.

8.2.4. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда из членов профкома, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности.

8.2.5. Проводить проверку выполнения Соглашения по охране труда с составлением акта 2 раза в год и информировать работников о принимаемых мерах по вопросам выполнения Соглашения.

8.2.6. Проводить независимую оценку условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения.

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

8.2.8. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам работы и оказания первой помощи пострадавшему, инструктажи по охране труда и стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда.

8.3.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.6. Проходить обязательное предварительное (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные и другие обязательные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

8.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на предприятии или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, отравления .

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. 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 за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 %.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

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

9.7. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.8. 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.

9.9. 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 пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

9.12. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. 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.

Работодатель, заключивший коллективный договор по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

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

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

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

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

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Совместно с Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

XI. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель 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. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 10-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, предусмотренном законодательством.

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.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:

От работодателя:

Заведующая

МБДОУ «Детский сад

общеразвивающего вида № 141»



Сидорова М. В

«25» 08 2016 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МБДОУ «Детский сад

общеразвивающего вида № 141»

Н.И. Ковалева Ковалева Н.И.

«25» 08 2016 г.