

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Хурамжина И.Р.

Хурамжина
От 14.01.2016

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ

«Д.С. № 383 г. Челябинска»
Дворецкая В.А.

Приказ № 77 от 14.01.2016



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада с приоритетным осуществлением
физического направления развития воспитанников № 383 г.
Челябинска»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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 с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников № 383 г. Челябинска».

2. Коллективный договор заключен в соответствии со статьями 40-44 Трудового Кодекса Российской Федерации (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 Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников № 383 г. Челябинска (далее МБДОУ) 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, региональным и территориальными соглашениями.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице председателя первичной профсоюзной организации – Хурамжиной Ирины Рашитовны (далее - «Работник»);

- работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем до начала коллективных переговоров, тем самым они являются одной из сторон коллективного договора (ст. 30 ТК РФ)

- работодатель в лице его представителя - заведующего МБДОУ Дворецкой Валентины Аркадьевны.

4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений:

- вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально - бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе МБДОУ;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и

социально - экономических интересов членов коллектива.

6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

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

9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень рабочих мест в МБДОУ «ДС № 383 г. Челябинска» с указанием опасных и вредных факторов производственной среды;
- Положение о порядке установления доплат и надбавок МБДОУ «ДС № 383 г. Челябинска»;
- Порядок обязательного и дополнительного страхования работников;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- Другие локальные нормативные акты.

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

- учет мотивированного мнения профкома;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным 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.

II. Трудовой договор.

19. 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.

20. 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.

21. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

22. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 72 ТК РФ, в том числе 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. 72 ТК РФ).

23. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

- восстановления на работе педагога, ранее выполняющего эту педагогическую 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 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

24. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72.2 и 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 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.

25. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении

трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

26. 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.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

27. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

Работодатель обязуется:

29. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности;

30. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

31. 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).

32. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

33. 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 разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Профсоюз осуществляет:

34. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

35. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

36. 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 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 - экономического обоснование.

37. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ. предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

38. Увольнение членов профсоюза и работников Центра не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем 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 (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ)

39. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

40. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

Стороны договорились, что:

41. Преимущественное право на оставления 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; председатель профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года.

42. 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.

43. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений. Информация в службу занятости района о возможном массовом высвобождении работников предоставляется не менее чем за три месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется возможность в свободное от работы время с сохранением среднего заработка (2 - 4 часа в неделю) для поиска нового места работы.

44. 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.

45. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждений.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

46. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), (приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

48. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени регулируется постановлением Правительства РФ от 03 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников :образовательных учреждений».

49. 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, -конного 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.

50. Работа в выходные и не рабочие 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, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

53. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения по согласованию) профкома не 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа по приказу работодателя в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

54. Оплата отпуска работников производится не позднее, чем за три дня до его начала.

55. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- для проводов детей в Армию - 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня;
- по семейным обстоятельствам - до 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней.

56. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

57. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, а отдыха не менее 30 минут. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не превышает 60 минут (ст. 108 ТК РФ). Время отдыха в рабочее время не включается.

58. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

59. Оплата труда работников учреждения осуществляется исходя из перечня должностей работников образования, установленных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №С216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования».

60. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

61. Оплата труда инструктора по гигиеническому воспитанию учреждения производится на основе Перечня должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установленного приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

62. Тарификация педагогических работников образовательных учреждений проводится по состоянию на 01 сентября текущего года по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами и ознакомление с ее результатами работников под роспись.

63. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже два г за в месяц безналичным перечислением на лицевые счета работников открытые в Сбербанке России. '

Днями выплаты заработной платы являются 25 число расчетного месяца и 10 число следующего месяца.

Работникам при получении заработной платы выдаются расчетные листки с; лазанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за. ответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также: б общей денежной сумме, подлежащей выплате.

64. Работодатель несет ответственность за допущенную задержку выплаты работникам и другие нарушения по оплате труда в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами.

В случае задержки выдачи заработной платы на срок более 15 дней работник имеет

право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Отсутствие воспитанников в МБДОУ «ДС № 383 г. Челябинска» из-за карантина, морозов, аварий и т.п. не является простоем для работников учреждения.

65. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС №383 г. Челябинска» и «Положением об установлении стимулирующих выплат работникам МБДОУ «ДС № 383 г. Челябинска».
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- надбавка работникам дошкольных образовательных учреждений I, 2 категории по результатам государственной аккредитации учреждения в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 25.06.2013г. №43/20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

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

- при внесении изменений Челябинской Городской Думой;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном 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.

67. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Работодатель обязуется:

68. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

69. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального, соглашений по вине работодателя или органов власти место работы и должность (ст. 414 ТК РФ).

70. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения включая льготное, а

также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему пенсионного фонда РФ и информировать застрахованных лиц, работающих в образовательном учреждении о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета, один раз в год после персонифицирования, с выдачей расчетного листа и подписью.

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

71. Обеспечивает бесплатно работников пользованием методической литературой образовательного учреждения.

72. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в учреждении вне очереди.

73. Организует в МБДОУ «ДС № 383 г. Челябинска» питание сотрудников и место для приема пищи.

74. Осуществляет мероприятия по организации отдыха работников и членов их семей.

75. Создает условия для занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможностью удовлетворения способностей и интересов работников.

76. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Законом РФ «Об образовании» и другими законодательными актами.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

77. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение 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 нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

78. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

79. 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 методом приема выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

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

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

81. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

83. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

86. В случае отказа работника от выполнения работ в результате возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе. Если предоставление такой работы не возможно, время простоя до устранения опасности для работника оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

87. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

88. Своевременно дорабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место, в связи с изменениями законодательства или условий труда по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

89. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

90. Отслеживать состав комиссии по охране труда, в которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

91. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

92. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников 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 нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принять меры к их устранению.

93. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров.

94. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

Профком обязуется:

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

96. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

97. 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 профсоюзной деятельностью.

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

99. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

100. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза и (или) работником не являющимся членом профсоюза, но уполномочивший профком представлять его

интересы во взаимоотношениях с работодателем по п. 2 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

101. Работодатель обязан предоставить членам профсоюза и 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).

102. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %, с разбивкой перечисления: 75 % - на счет районной профсоюзной организации и 25 % - на счет Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

103. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в повышение размера ставки (оклада) заработной платы, по личному заявлению работника;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

104. 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 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

106. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

107. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза и (или) работниками не являющимися членами профсоюза, но уполномочившие профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление выплат к заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ГК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

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

109. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

X. Обязательства профкома

Профком обязуется:

110. 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 перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

112. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

115. Направлять учредителю 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).

116. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и (или) работников не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

118. Осуществлять общественный контроль своевременности перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского, социального и пенсионного страхования.

119. Осуществлять контроль правильности своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

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

123. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти близких родственников (членов семьи);
- продолжение лечения тяжелых заболеваний;
- поощрения членов профсоюза и профкома;
- для проведения юбилейных дат.
- при экономии ФОТ.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

125. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

126. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля в общем собрании работников.

127. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

128. 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.

129. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективно: договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.

130. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

131. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты три месяца до окончания срока действия данного договора.

Принято на собрании трудового коллектива.

Протокол № от «___»

20 ___года

Председатель собрания: Хурамжина Ирина Рашитовна.

