

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 5 «Аленушка» г.Мичуринска Тамбовской области

Коллективный договор утвержден общим собранием работников «16» марта 2017г.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Руководитель учреждения
заведующий
МБДОУ «Детский сад компенсирующего
вида № 5 «Аленушка»

Н.А. Сироткина

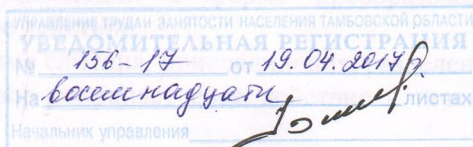
От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
Л.В. Лизунова



Срок действия коллективного договора на период с «17» марта 2017г. по «17» марта 2020г.

Дата подписания: «16» марта 2017г.



1. 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 компенсирующего вида № 5 «Аленушка» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – МБДОУ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

1.2.1 работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюзный комитет);

1.2.2 работодатель в лице его представителя – заведующего Сироткиной Н.А. (далее - Работодатель).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер работодателя и профсоюза по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установлению дополнительных социально - трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности МБДОУ, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

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

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

1.9. При реорганизации организации в форме преобразования коллективный договор сохраняет свое действие.

В случае реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, или выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации МБДОУ 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 для его заключения.

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. Работодатель обязуется:

1.12.1 признавать выборный орган первичной профсоюзной организации - профсоюзный комитет МБДОУ единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений при решении вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

1.12.2 соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;

1.12.3 ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и сайт МБДОУ.

1.13. Профсоюзный комитет обязуется:

1.13.1 содействовать эффективной работе МБДОУ;

1.13.2 осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.13.3 воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников;

1.15. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 17.03.2017 по 17.03.2020.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором МБДОУ.

2.1.4. Трудовой договор с работниками МБДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению

сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Наименования должностей и профессий работников МБДОУ должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26.08.2010 №761н, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих» от 31.10.2002 №787, «Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» от 08.08.2013 №678.

2.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в МБДОУ.

2.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.8. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, и коллективным договором МБДОУ.

2.1.9. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.1.10. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.1.11. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.1.12. По инициативе работодателя допускается изменение обязательных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы МБДОУ, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме

не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.2. При направлении работодателем работника на прохождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (один раз в пять лет) или получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности (не реже чем один раз в три года) с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

2.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов (ст. 333 ТК РФ).

В соответствии с законодательством для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

2.3.1. Режим рабочего времени работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Режим рабочего времени педагогических работников регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3.2. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников МБДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБДОУ в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходные 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.

2.4. Педагогические работники МБДОУ имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ФЗ от 24.11.1995г. №181-ФЗ ст.23).

2.4.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

2.4.2. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

2.4.3. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

2.4.4. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника (ст. 124-125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.5. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами МБДОУ.

2.6. Педагогические работники образовательной организации имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы в порядке и на условиях, определяемых приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644.

2.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.

2.8. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников – до 5 календарных дней.

2.9. 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).

2.10. Профком МБДОУ осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны признают:

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.2. Оплата Труда работников регулируется положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 5 «Аленушка» г. Мичуринска Тамбовской области.

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

3.3.1 оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

3.3.2 повышающие коэффициенты;

3.3.3 компенсационные выплаты;

3.3.4 стимулирующие выплаты;

3.3.5 премии;

3.3.6 выплаты социального характера, в т.ч. материальной помощи.

3.4. Выплата заработной платы производится 12 и 27 числа каждого месяца.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1 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 объеме.

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

Работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется средний заработок.

3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБДОУ.

3.7. Профсоюзный комитет:

3.7.1 принимает участие в разработке локальных нормативных документов МБДОУ по оплате труда;

3.7.2 осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель и профсоюзный комитет:

4.1.1. Способствуют проведению государственной политики в области занятости.

4.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников, способствуют им в овладении новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

4.1.4. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

4.1.4.1 свободы преподавания, свободное выражение своего мнения, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;

4.1.4.2 свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

4.1.4.3 права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);

4.1.4.4 права на участие в разработке образовательных программ, учебных планов; права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;

4.1.4.5 права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой;

4.1.4.6 права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ, в т.ч. через органы управления и общественные организации;

4.1.4.7 права на участие в управлении МБДОУ, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МБДОУ;

4.1.4.8 права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

4.1.4.9 права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.1.5. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам.

4.1.6. Обеспечивают условия проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1 уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников, не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которых 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 или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

4.2.2 осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

4.2.3 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;

4.2.4 увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБДОУ (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 51 ТК РФ) производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ);

4.2.5 рекомендовать педагогическим работникам проходить аттестацию педагогических работников в целях установления квалификационной категории не реже, чем один раз в 5 лет;

4.2.6 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. 173-177 ТК РФ;

4.2.7 на основании подтверждающих документов о прохождении аттестации устанавливать работникам соответствующие повышающие коэффициенты к окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.2.8 в случае направления работника на прохождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (один раз в пять лет) или получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности (не реже чем один раз в три года) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если

работник направляется на прохождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории или получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности 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).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1 в соответствии со ст. 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификацией;

4.3.2 при равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

4.3.2.1 семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

4.3.2.2 лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

4.3.2.3 работники, получившие в МБДОУ трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4.3.2.4 инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

4.3.2.5 работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

4.3.3 преимущественное право оставления на работе имеют также:

4.3.3.1 лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

4.3.3.2 лица, проработавшие в МБДОУ 10 лет;

4.3.3.3 одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

4.3.3.4 родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

4.3.3.5 лица, награжденные государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

4.3.3.6 педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года;

4.3.3.7 председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

4.3.4 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 вакансии;

4.3.5 при появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на

работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата;

4.3.6 работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ;

4.3.7 работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ;

4.3.8 проводить совместный контроль работодателя и профсоюза за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

4.4. Работодатель признает право профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

4.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязаны соблюдать нормы ст. 47. части 4 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ в части осуществления защиты прав педагогического работника с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений.

5. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе:

5.1.1.1 на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

5.1.1.2 на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами;

5.1.1.3 на получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте;

5.1.1.4 на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя;

5.1.1.5 на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;

5.1.1.6 на личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;

5.1.1.7 на периодический медицинский осмотр (обследование) за счет работодателя;

5.1.1.8 на компенсации, установленные настоящим коллективным договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ) с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

5.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

5.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль за составлением условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

5.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

5.1.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

5.1.9. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств.

5.1.10. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности,

органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 ТК РФ).

Оказывать беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством.

5.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

5.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

5.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедшие на производстве с членами профсоюза.

5.2.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.2.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

5.2.7. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

5.2.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

5.2.9. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

5.2.10. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Стороны подтверждают, что:

6.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем МБДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1 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;

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

6.2.3 увольнение работника, являющегося членом профсоюза п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (предварительного Согласия) профкома.

6.2.4 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 на семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

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

6.2.6 работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ;

6.2.7 члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, охране труда;

6.2.8 работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- 6.2.9. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- 6.2.9.1 привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 6.2.9.2 очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 6.2.9.3 установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 6.2.9.4 массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 6.2.9.5 утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 6.2.9.6 создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 6.2.9.7 установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 6.2.9.8 размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 6.2.9.9 применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 6.2.9.10 определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

7.1. Профком обязуется:

7.1.1 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;

представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

7.1.2 осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.1.3 осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ;

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

7.1.5 представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам в суде;

7.1.6 осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

7.1.7 участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с городским комитетом профсоюза по летнему оздоровлению (распределение оздоровительных путевок) детей работников МБДОУ и обеспечению их новогодними подарками;

7.1.8 осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

7.1.9 участвовать в работе комиссий МБДОУ по распределению стимулирующих выплат, охране труда и других случаях;

7.1.10 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;

7.1.11 направлять учредителю МБДОУ заявление о нарушении руководителем МБДОУ, 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);

7.1.12 оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: длительной болезни самого работника и смерти его близких (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер), 50-ти, 55-ти, 60-летнего юбилея;

7.1.13 осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Стороны договорились, что:

8.1.1 работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду;

8.1.2 работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год;

8.1.3 рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

8.1.4 соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;

8.1.5 в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 17.03.2017 по 17.03.2020.

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

8.4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.