

Заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Детский сад №5 «Солнышко»
Е.А.Купрянова
05 апреля 2023 года



Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Детский сад №5
«Солнышко»
Л.А.Поликарпова
05 апреля 2023 года

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Детский сад №5
«Солнышко»
(МБДОУ Детский сад №5 «Солнышко»)
на 2023-2024 гг.**

Коллективный договор принят на Общем собрании работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №5
«Солнышко». Протокол от 05.04.2023 №3

1. Общее положения.

- 1.** Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ Детский сад №5 «Солнышко»
- 2.** Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами РФ «Об образовании», «О профессиональных союзах их правах и гарантии деятельности» с целью определения взаимных обязательств работников работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 3.** Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя – председателя первичной профсоюзной организации Поликарповой Л.А.; работодателем в лице его председателя – заведующего Куприяновой Е.А.
- 4.** Стороны договорились, что председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ Детский сад №5 «Солнышко» выступает в качестве полномочного представителя коллектива детского сада при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению социально-экономических проблем (оплаты труда, найма, увольнения и др.), по вопросам изменения статуса учреждения.
- 5.** Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии и не ограничивает прав трудового коллектива.
- 6.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).
- 7.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 8.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 9.** При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 10.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё 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 договорённости, установленной Трудовым Кодексом РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются в виде приложения, доводятся сторонами до сведения работников и работодателя.

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

14. В случае реорганизации сторон прав и обязательств сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам, и сохраняется до окончания срока его действия.

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

16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (с 05 апреля 2023 года и действует по 05 апреля 2023 года).

2. Обязательства представителей сторон Коллективного договора

Стороны договорились, что работодатель:

2.1. Предоставляет первичной организации профсоюза МБДОУ Детский сад №5 «Солнышко», по её запросам, информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах заработной платы по категориям персонала, показателям по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2. Предоставляет возможность представителям первичной организации профсоюза принимать участие в работе комиссий, в совещаниях и других мероприятиях;

2.3. Обеспечивает учёт первичной профсоюзной организации при разработке и принятии локальных актов, затрагивающих социально-трудовые,

экономические права и профессиональные интересы работников – прежде всего в области оплаты труда, социально – трудовых гарантий;

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

- учёт мнения профкома;
- консультации с работниками по вопросам принятия локальных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- согласование с профкомом.

2.5. Первичная профсоюзная организация МБДОУ:

2.5.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организации;

2.5.2. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.5.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе;

2.5.4. Содействует предотвращению в МБДОУ коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

2.5.5. Обращаться в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

2.5.6. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Трудовые отношения

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с вновь прибывшим работником оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо только в случаях, предусмотренных ст.56 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4.1. Работодатель обеспечивает оформление с работником трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

3.4.2. Размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжёлыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

3.4.3. Размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ» (Приложение 3 к «Положению об оплате труда работников МБДОУ»)

3.5. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (ст. 72, 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.5.1. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменениях условий трудового договора.

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

3.5.3. Работодатель обеспечивает работника выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового договора Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора;

3.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

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

3.8. В соответствии с Федеральным законом от 05.12.2022 №498-ФЗ в Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» к занятию педагогической деятельностью в образовательной организации не допускаются иностранные агенты.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ.

4.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, учётом перспектив развития ДОУ.

4.3. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников;

- предоставлять возможность педагогическим работникам, по желанию, переездную досрочно;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы, даже если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального

начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 ТК РФ);

- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4.1. Работодатель в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производит оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

4.4.2. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока квалификационной категории сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.5. Работодатель предоставляет педагогическим работникам право выбирать методики и формы работы, не допускающие физической и психологической перегрузки детей в соответствии с валеологическими требованиями и государственными стандартами. Предоставляет право вносить корректировку в содержание программы обучения не более 15-20% по согласованию с информационно-диагностическим кабинетом, при соблюдении государственных стандартов.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное время для поиска новой работы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата производится по согласованию с профкомом.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют: сотрудники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счёт они обучаются, члены профсоюза; лица, у которых до пенсии осталось менее 5 лет; проработавшие в детском саде свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, ранее уволенных из учреждений в связи с сокращением численности штата.

6.Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и время отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.3. Режим рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.4. Работа в выходные и нерабочие дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4.1. Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит.

6.4.2. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в течении всего календарного года. Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБДОУ, утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.4.3. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения.

6.4.4. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.4.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользуемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск при наличии финансовых возможностей.

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

6.4.7. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

6.4.8. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

6.4.9. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.4.10. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.5. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем:

- по просьбе беременной женщины, а также лица, осуществляющего уход за больным человеком семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.7. Администрация МБДОУ разрабатывает график рабочего времени всех категорий работников учреждения с учётом специфики работы и нормы рабочего времени и согласует их с профкомом.

6.8. Гарантируется предоставление педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы неоплачиваемый отпуск продолжительностью до одного года с сохранением места работы.

6.9. Правила и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам определяются «Порядком предоставления педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 года», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 за №644.

6.10. Работникам МБДОУ принятым по совместительству предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (кроме случаев, предусмотренных статьёй 288 Трудового кодекса Российской Федерации) и среднего заработка.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ п.4.3.1: повар – вредные условия труда – 7 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска.

7. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ Детский сад №5 «Солнышко».

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников МБДОУ.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путём перечисления денежных средств на личные карточные счета работников. Днями выплаты являются 1 и 15 числа.

Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, «Положение об оплате труда работников МБДОУ», и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- стимулирующие выплаты за эффективность работы;
- доплаты за дополнительно возложенные на педагогических и др. работников обязанности;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, «Положением об оплате труда», локальными нормативными актами МБДОУ.

7.4. Изменение доплат производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

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

7.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время согласно «Положению об оплате труда».

7.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, согласно «Положению об оплате труда» (составляет 12 %).

7.6.1. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

7.7. Работодатель с целью поддержки молодых педагогических кадров производит дополнительную оплату их труда в течение первых трёх лет педагогической деятельности согласно «Положению о распределении стимулирующей части оплаты труда МБДОУ ».

7.8. Работникам – совместителям оплата производится согласно их тарификациям.

7.9. Работодатель гарантирует работникам ДОУ оплату простоев, происшедших не по вине работника, из расчёта 2/3 месячного оклада.

7.10. Работодатель может привлекать работников, с их письменного согласия, к выполнению хозяйственных, оформительских и других работ по учреждению не требующих специальных навыков, производя им стимулирующие доплаты.

7.11. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки

работы в порядке, предусмотренными ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы ст.234 ТК РФ.

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

8.2. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам.

8.3. Выплачивать зарплату за отпуск не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки отпускных, работник оставляет за собой право не уходить в отпуск до их получения.

9. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работниками (ст. 219 ТК РФ).

9.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

9.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку и ремонт спец. одежды за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ)

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

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

9.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

9.12. Создать в детском саду комиссию по охране труда.

9.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за охраной труда, выполнением «Соглашения по охране труда».

9.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

9.16. Профком обязуется:

- организовать культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

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

10.3. Работодатель предоставляет профкому безвозмездное помещение для проведения собраний заседаний, хранения документации т.п. (ст. 377 ТК РФ).

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится по согласованию с профкомом.

10.5. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет ежемесячно на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законом и настоящим коллективным договором.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия их в качестве делегатов всех профсоюзных мероприятий.

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

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий детского сада по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы.

11. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их прав 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.

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

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

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

11.5. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора (ст.195 ТК РФ).

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

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

11.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

11.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

11.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников детского сада.

11.13. Информировать заблаговременно о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

11.14. Способствовать созданию нормального микроклимата в учреждении.

11.15. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения присущими профсоюзу методами и средствами. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта с целью предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения – забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.