

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ детского сада
№ 5 «Березка»
Фед Федорина Н.М.
12.02.2019 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
детского сада
№ 5 «Березка» Яш Яшникова
Н.В.
12.02.2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №5 «Березка»
на 2019-2021 г.г.

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «26» 02 2019 г. № 560/19-КД
(наличие/отсутствие замечаний)
Заместитель министра
(подпись) <u>Колованов Н.В.</u> (ФИО)

Сергач 2019 г.

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 детском саду №5 «Березка».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение между министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы;
- Соглашение между Администрацией Сергачского муниципального района Нижегородской области и Сергачской районной организацией Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации 2019 -2021годы;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их председателя – председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее-профком);
- работодатель – заведующий образовательной организации.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, на основе законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает свои действия с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой моющими средствами;
- другие локальные нормативные акты;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения.

2.1. Содержание трудового договора (эффективный контракт) порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, 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.

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

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

2.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки, в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- 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 воспитателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; (в случае незаконного увольнения работника);
- 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 «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6. 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). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья

2.7. 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 (ст.68 ТК РФ)

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, то ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, а именно: 10% и более от общего количества сотрудников – в течении трех месяцев, 15% и более – в течении шести месяцев, 20% и более - в течение года до его начала (п.4.4. Соглашения между Правительством НО, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2020 годы от 09.01.2018 32-П/4/А-11).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, по согласованию с работодателем.

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

4.4 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоте ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: граждане предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. 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.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) утверждаемым работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (кроме педагогических работников).

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

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем:
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие, Праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.6.В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет

5.7 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отпуск педагогического персонала составляет 42 календарных дня, обслуживающего персонала - 28 календарных дней.

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 с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять работникам отпуск (ст.128): без сохранения заработной платы в следующих случаях:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

5.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения (273-ФЗ «об образовании в РФ гл.5 ст.47 п. 5»

5.10. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда.

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.1 Стороны исходят из того что:

6.1.1 Оплата труда работников осуществляется на основе положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 5 «Березка»», утвержденным работодателем по согласованию с профкомом.

6.1.2 Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

6.1.3 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

6.1.4 Размер заработной платы педагогических работников зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества (интенсивности), а также качества и результативности его труда, уровня образования, педагогического стажа, квалификационной категории, наличия почетных званий, государственных и ведомственных наград.

6.1.5 Выплату заработной платы работникам образовательной организации при поступлении средств осуществлять не реже двух раз в месяц – 3 и 18 числа месяца.

6.1.6 Выплачивать работникам аванс пропорционально отработанному времени текущего месяца.

6.1.7 Работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков или по личным заявлениям, отпускные выдавать не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.1.8 Премии, надбавки, доплаты и иные компенсационные выплаты социального характера не являются гарантированной частью заработной платы, так как право на получение наступает у работника только при выполнении определенных условий.

6.1.9 Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда в порядке, установленном Положением об оплате труда.

6.1.10 Размер выплат стимулирующего характера конкретизируется и утверждается ежемесячно приказом заведующего ДОО.

6.1.11 При выплате заработной платы предоставлять каждому работнику расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы по всем видам работ, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст 136 ТК РФ)

6.1.12 Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, осуществляется не менее чем в двойном размере. По заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.13 Оплата труда по совместительству профессий работников производится по трудовому договору, в соответствии со статьей 60¹ и статьей 151 Трудового кодекса. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.1.14 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60² и статья 151 ТК РФ)

6.1.15 Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения.

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

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1 Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей закону формулировки причины увольнения работника.

6.2.2 Оплатить время простоя (ТК РФ ст. 157):

- время простоя по вине работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя;
- время простоя по вине работника не оплачивается.

6.2.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в сорк сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.3 Профсоюз:

6.3.1 Участвует в работе органов управления организацией, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, в том числе по вопросам оплаты и нормирования труда работников, так и по вопросам, относящимся к деятельности организации в целом.

6.3.2 Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы: окладов (ставок), доплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

6.3.3 Содействует конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

6.3.4 Принимает участие в разработке проекта трудового договора организации в части условий оплаты труда.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяя направления использования средств, полученных за счет бюджета.

7.2 При наличии стимулирующего фонда и экономии фонда оплаты труда:

7.2.1 Ежегодные медицинские осмотры работников образования проводятся за счет средств работодателя.

7.2.2 Устанавливаются дополнительные льготы и гарантии в пределах бюджета образовательной организации в соответствии с критериями материального стимулирования, предусмотренными действующим в образовательной организации Положением об оплате труда:

7.2.3 Материальное вознаграждение творчески работающим педагогам:

- победителям и призерам Всероссийских, региональных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства;
- за подготовку победителей и призеров Всероссийских, региональных и муниципальных олимпиад обучающихся.

7.2.4 Устанавливается доплата 10% от должностного оклада председателю первичной профсоюзной организации.

7.2.5 Производится выплата материальной помощи работникам образования из фонда оплаты труда исходя из финансовых возможностей организации:

- при выходе на пенсию при условии увольнения;
- по случаю стихийных бедствий;
- платных операций;
- приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов ветеранам;
- на частичную оплату стоимости путевки на санаторно-курортное лечение работников образования и детей работников.

7.2.6 Устанавливаются стимулирующие выплаты за наставничество.

7.3. Стороны принимают участие в организации отдыха и лечении работников и их детей.

7.4. Осуществляют контроль за перечислением страховых взносов работников, способствуют беспрепятственному получению информации об их начислении.

7.5 Продолжают работу по развитию туризма и спорта среди работников образовательной организации.

7.6. Способствуют развитию кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохранив сложившуюся практику безналичной выплаты займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

7.7 Профсоюз:

7.7.1. Осуществляет ежегодную работу по организации летнего отдыха для работников образовательных учреждений и их семей в рамках учебно-оздоровительной программы «Курмышские зори».

7.7.2. Способствует приобретению работниками образования путевок для лечения на льготных условиях в здравницах Нижегородской области и санатория «Волга» (Чувашия).

8. Работа с молодежью

8.1 Стороны считают необходимым:

8.1.1. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первые года их работы в образовательной организации.

8.1.2. Проводить работу с молодёжью с целью закрепления их в образовательной организации.

8.1.3. Содействовать повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту, развитию творческой и социальной активности, обеспечению их правовой и социальной защищенности, активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, созданию в образовательной организации молодежной общественной организации.

8.1.4. Содействовать участию в Всероссийских и региональных мероприятиях молодежной направленности, ежегодном форуме молодых педагогов на базе оздоровительного центра «Курмышский», ежегодных районных мероприятиях с молодежным активом.

8.1.5. Ходатайствовать перед районной организацией Профсоюза о поощрении молодых педагогов за активное участие в реализации молодежной политики.

8.1.6. Участвовать в обучающих семинарах на базе оздоровительного центра «Курмышский» за счёт средств профсоюза.

9. Охрана труда

9.1. Администрация организации:

9.1.1. Координирует и контролирует деятельность образовательных организаций в области охраны труда. Обеспечивает 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).

9.1.2. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

9.1.3. Обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

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

9.1.5. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.6. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

9.1.7. Обеспечивает приобретение аптечек для оказания первой помощи работникам, прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

9.1.8. Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.1.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.1.10. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.11. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

9.1.12. Осуществляет совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.13 Гарантирует за счет средств учреждения обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающих средств (ст. 212 ТК РФ).

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

9.2.2. Консультирует членов профсоюза по вопросам охраны труда.

9.2.3. Изучает и обобщает опыт работы по охране труда в образовательной организации.

9.2.4. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях.

9.2.5. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10. Гарантии прав профсоюзной деятельности

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1 Права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, отраслевым Соглашением.

10.1.2. Решения, касающиеся установления и изменения условий, нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

10.1.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзному органу предоставлять в бесплатное пользование помещение, возможность пользоваться телефоном, компьютером с выходом в Интернет, копировальной и множительной техникой.

10.1.4. Сохранить сбор членских взносов в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза одновременно с выдачей заработной платы в соответствии с платежным поручением.

10.1.5. Освободить председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета от работы для участия в совещаниях, профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка.

10.1.6. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при:

- составлении трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- предоставлении работникам отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- распределении учебной нагрузки;
- утверждении должностных обязанностей работников;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени, при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- мероприятии по внесению изменений и дополнений в устав;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создании комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применении дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;
- установлении, изменении размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- изменении существенных условий труда.

10.1.7. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований по охране труда;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.1.8 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на СЗД, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.1.9 Осуществляют 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.

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

10.1.11 Предоставляют и защищают трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.12 Совместно с комиссией по социальному страхованию ведут учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляют заявки уполномоченному району.

10.1.13 Оказывают материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников (матери, отца, мужа, жены, дочери, сына)

10.1.14 Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам работников образовательной организации.

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и до подписания нового.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Пропушено, пронумеровано,

скреплено печатью

12/06/2012 (12/06/2012) листов

Заведующий МБДОУ д/с №5

«Березка» Н.М. Федорина

