

От работодателя:

Заведующий муниципального
дошкольного образовательного
бюджетного учреждения детский сад
«Буратино»

п. Светлый

С.Г. Сторожук

«16» 12 2022 г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
дошкольного образовательного
бюджетного учреждения детский сад
«Буратино»

п. Светлый

К.В Шубина

«16» 12 2022 г.

Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения детский сад «Буратино»
на 2022 - 2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду ГКУ «ЦЗН Светлинского р-на»
(указать наименование организации)

Регистрационный № 35000012/2250, от «16» декабря 2022 года.

Директор
ГКУ «ЦЗН Светлинского р-на»

Е.В. Андреева

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад «Буратино».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ). Законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О занятости населения в РФ», «Об основах охраны труда в РФ», иными законодательными и нормативными правовыми актами. С целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад «Буратино» (далее - ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, преимуществ и льгот для работников учреждения.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком);

- работодатель в лице его представителя - заведующего ДОУ Светланы Геннадьевны Сторожук.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились в том, что:

1.6.1. Профком выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении Коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности работников учреждения.

1.6.2. С учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей Коллективным договором устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации и иными соглашениями.

1.6.3. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6.4. Работодатель и профком доводят текст Коллективного договора до сведения работников. Профком обязуется разъяснять работникам ДОО положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОО, реорганизации ДОО в форме преобразования, а также расторжение трудового договора с руководителем ДОО.

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

1.9. При ликвидации ДОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной

договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников ДОО.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДОО.

1.13. Отношения между работодателем и работником регулируются действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Коллективным договором. Положения Коллективного договора не могут ухудшать условия труда, установленные законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.14. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.15. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора рассматривается на заседаниях профкома и доводятся до сведения работников на Общем собрании трудового коллектива ДОО.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом: правила внутреннего распорядка; соглашение по охране труда; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и его размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; положение о стимулировании труда работников; графики сменности.

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

- согласование с профкомом;
- 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;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДООУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДООУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, 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 продолжительность отпуска, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя, педагога оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего ДООУ, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

а) сокращения количества воспитанников и сокращения групп (объединение групп);

б) временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации в другой детский сад, но в той же местности (на время капитального ремонта учреждения);

2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы

трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.7.Работодатель обязуется:

2.7.1. Соблюдать предусмотренный порядок приема на работу:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда,

- разъяснять права и обязанности работника,

- ознакомить его с правилами внутреннего распорядка,

- ознакомить работника с Уставом учреждения, Коллективным договором и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника под роспись,

- проводить с работником необходимый инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, охране труда на рабочем месте.

2.7.2. Принимать работника на работу с испытательным сроком не более 3-х месяцев.

2.7.3. В случае увольнения работника произвести окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.7.4. Не допускать перевода работника на срочный договор без его письменного согласия.

2.7.5. Не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

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

2.9. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в следующих случаях указанных в ст. ст 81, 336 ТК РФ.

2.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (*вариант*: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты sv.buratino@yandex.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд ДОУ.

- работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст.196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств ДОУ.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Предоставить возможность повышения квалификации каждому педагогическому работнику не менее одного раза в три года.

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в ВУЗах и СУЗах, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям за счет экономии фонда заработной платы.

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1 Работодатель обязуется:

- обеспечить полную и стабильную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

- уведомлять профком и орган службы занятости в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учётом мнения органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Стороны договорились, что:

- 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: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в ДООУ свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель профкома; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 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.

- при появлении новых рабочих мест в ДООУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка ДООУ (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.

Рабочим временем педагогических работников является норма часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний, семинаров, консультаций и т. п.), присутствие на которых для работника обязательно.

5.1.2. Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и не более 36 часов в неделю. (ст. 333 ТК РФ).

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

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

- а) по соглашению между работником и работодателем;
- б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Расписание занятий с детьми составляется не позднее, чем за 10 дней до начала учебного года. Расписание составляется с учетом рекомендаций: Сан ПиН 2.4.1.3049 - 13,

5.1.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещены. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.1.8 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего 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.

5.1.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. В соответствии с действующим законодательством установить ежегодный основной оплачиваемый отпуск в ДООУ : педагогические работники – 42 календарных дня; помощники воспитателя – 28 календарных дней; завхоз – 28 календарных дня; обслуживающий персонал – 28 календарных дней.

5.2.2. Время отдыха.

Выходным днем является: суббота, воскресенье.

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ) являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.2.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для прохода детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (родители, сестра, брат, дети) – 3 дня.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и заведующим ДОУ.

5.2.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года определяется Положением о порядке и условиях отпуска сроком до одного года

педагогическим работникам образовательных учреждений Светлинского района.

5.2.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1 Стороны исходят из того, что:

6.1.1 Оплата труда работников дошкольного учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Светлинского района, подведомственных Управлению образования администрации Светлинский район Оренбургской области, от 01.09.2020г.

6.1.2. Условия оплаты труда работников ДОО включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов;
- размеры выплат компенсирующего характера;
- размеры выплаты стимулирующего характера.

6.1.3. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе занимаемых ими должностей.

6.1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части повышающих коэффициентов педагогическим работникам устанавливается к должностным окладам, согласно Положения о выплатах стимулирующего характера.

6.1.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится комиссией, в состав которой входит: завхоз, старший воспитатель, председатель ПК, заведующий. Результаты деятельности оцениваются ежемесячно на основании критериев, и заносятся в протокол.

6.1.6. Заработная плата выплачивается работникам 15 и 30 числа каждого месяца путём перечисления на указанный работником счёт в банке.

6.1.7. Оплата труда работников ДОУ, занятых по совместительству, замещения временно отсутствующего работника, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профсоюзного комитета. Срок проведения тарификации - до 15 сентября текущего года. Ответственность за своевременность и правильность определения и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.2.2. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), отчитываться в их использовании не реже одного раза в полугодие.

6.2.3. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листа с указанием начислений и удержаний из зарплаты.

6.2.4. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом заведующего в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.2.5. Работники ДОУ имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников ДОУ (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации

7.Стороны исходят из того, что:

7.1. Учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов может направляться на:

- выплату надбавок работникам;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды.

7.2. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

7.4. Работодатель обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста (в том числе внукам) места в ДОО вне очереди.

7.5.Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом ДОО.

7.6. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

VIII. Охрана труда и здоровья работников.

8.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

8.2. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работодатель обязуется, в том числе:

8.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

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

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

8.2.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ДОУ.

8.2.5. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств, специальной одежды поварам, кухонному работнику, прачке утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

8.2.8. Проводить своевременное расследование и оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2.9. 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 простой возникший по этой причине в размере среднего заработка.

8.2.10. Разработать и утвердить комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.2.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда.

8.2.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОУ. Принимать меры по устранению нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда.

8.2.13. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медосмотров работающих, согласно графику.

8.2.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.3. Профком обязуется:

- осуществлять профсоюзный контроль, над условиями труда, доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда;

- оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДООУ;

- проводить работу по оздоровлению детей работников ДООУ;

- осуществлять финансирование мероприятий по охране труда.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюзный комитет учреждения имеет право на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, статьи 81 ТК РФ производится с учетом предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, проводимых им семинарах и других мероприятиях.

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

9.9. Председатель ПК включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, инвентаризации, смотров-конкурсов.

9.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков работы, отпусков (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. 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.

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

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ДОУ.

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

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем ДОУ, 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).

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

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

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

10.10. Участвовать в работе комиссий ДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.12. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюзной организации по решению профкома.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.14. Участвовать в контроле за качеством приготовления пищи.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения ежегодно. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны беспрепятственно представлять друг другу необходимую для этого информацию. (Ст. 51 ТК РФ).

11.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

11.8. Стороны имеют право продлить действия коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору.

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением в него дополнений и изменений.

К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
- Положение о комиссии по трудовым спорам.
- Соглашение по охране труда.
- План мероприятий проводимых по охране труда в организации.
- Положение о заработной плате.