

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №51 ЗАТО г.Североморск

на 2016 - 2019 год(ы).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

принят уведомительную регистрацию в органе по труду
Комитета по труду и занятости населения Мурманской области

Регистрационный № 49/ от « 1 » сентября 2016 г.

Руководитель по труду (уполномоченного органа)

Должность



Подпись

Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №51 Зато г.Североморск (далее МБДОУ д/с №51) и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ №51.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ д/с №51 и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением между Администрацией ЗАТО г.Североморск, Работодателями и городским Комитетом профсоюза работников образования ЗАТО г.Североморск.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ д/с №51, являющиеся работниками учреждения, в лице Представителя профсоюзной организации (далее Профком), Работодатель, в лице его представителя – Заведующего МБДОУ д/с №51.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ д/с №51.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочившие Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (по личному заявлению) (ст. 30,31 ТК РФ).

Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 12 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам Положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ д/с №51, расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ д/с №51.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразований) МБДОУ д/с №51 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МБДОУ д/с №51 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации МБДОУ д/с №51 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ д/с №51.

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

1.1. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По соглашению сторон действие договора может быть продлено на срок до одного года.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- оплату труда работникам МБДОУ д/с №51 устанавливать Коллективным договором соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 135,143,144 ТК РФ);

- положение о премировании работников из фонда экономии заработной платы.

Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ д/с №51:

- 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 частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МБДОУ д/с №51 и внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ д/с №51 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным соглашением между Администрацией ЗАТО г.Североморск, настоящим Коллективным договором.

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.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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.

В Трудовом договоре оговариваются существенные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 72 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в соответствии со статьями (ст. 72 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ д/с №51 работу,

соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ д/с №51, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, действующими в МБДОУ д/с №51.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

- Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ д/с №51.

Работодатель обязуется:

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

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

- В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования (имеющих государственную аккредитацию), при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.),

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

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении Трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

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

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса (ст. 82 ТК РФ).

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 учреждении, свыше 10 лет;

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

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные Государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

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

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180,318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ д/с №51, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работникам, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных МБДОУ д/с №51 в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется ст. 91 - 96, 284, 320 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с №51 (ст.91 ТК РФ), графиком работы МБДОУ д/с №51, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ д/с №51.

Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого персонала, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ д/с №51, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333, 320 ТК РФ) для женщин, для мужчин- 40 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными законами.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается согласно приказа Минобразования РФ от 23.03.2006г. № 69, с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБДОУ д/с №51.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных ст. 93 ТК РФ:

- 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 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ д/с №51 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.

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Оплата сверхурочных работ производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Привлечение работников МБДОУ д/с №51 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ д/с №51, Трудовым договором, Правилами внутреннего распорядка МБДОУ д/с №51, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст. 51 ТК РФ, Положением об оплате труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

В летнее время технический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязуется:

- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребёнка в семье -5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию-5 дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) -5 дней;
- на похороны близких родственников-10 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны - 35 дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

родителям, женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней.

Предоставлять педагогическим работникам часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день.

недели.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения.

Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

1. Знятыми с вредными и опасными условиями труда:

- старшей медицинской сестре - 12 календарных дней;
- повару - 06 календарных дней;
- кухонному рабочему - 06 календарных дней.

2. За ненормированные рабочие дни:

- заведующему хозяйством - 06 календарных дней;
- заведующему складом – 06 календарных дней;
- секретарю руководителя – 06 календарных дней.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств дежурного администратора по ДООУ, графики сменности работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с №51 и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

При расторжении Трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию):

- работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив работодателя за две недели в письменной форме;
- до истечения срока об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление (ст.80 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работникам МБДОУ д/с №51 осуществляется на основании Постановления администрации ЗАТО г.Североморск от 11.04.2014г. №314 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных и бюджетных и казённых учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г.Североморск».

Оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Оплата труда медицинских и обслуживающих работников МБДОУ д/с №51 производится: применительно к условиям оплаты труда, установленной для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики по разрядам предусмотренных для этих категорий работников.

Заработная плата работнику выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 9 и 24 числа, путем перечисления на счет в банк по заявлению работника, на основании табеля рабочего времени и регулируется ст. 129-188 ТК РФ.

Заработная плата работника ДООУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий:

- размер оклада (должностного оклада) работника;
- продолжительности рабочего времени;
- размера повышения окладов на 20% работников, учреждений, работающих в коррекционных группах, работы с детьми-инвалидами;
- дополнительной оплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда из фонда стимулирующих надбавок;

стимулирующие выплаты (за интенсивность и напряженность в работе; за высокие результаты работы; за почетное звание, ученую степень, ученое звание; премиальные выплаты по итогам работы);

- выплата районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера;

- других условий оплаты труда, установленных законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Мурманской области, органов местного самоуправления.

Изменение разрядов оплаты труда и размеров окладов (должностных окладов) заработной платы производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ д/с №51 или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размер, оклада (должностного оклада) заработной платы.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или оклада 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 оклада более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплата заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ д/с №51.

Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234ТК РФ)

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении др. выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановки работ, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 0,3 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель ДОУ.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. ЛЬГОТЫ. КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что Работодатель:

Работнику МБДОУ д/с №51 и неработающим членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

Установить следующий перечень оснований для продления сроков действия квалификационных категорий:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребенком или нетрудоспособность членов семьи; отпуск до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального Закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- возобновление педагогической деятельности работника, прекратившим ее в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, если перерыв в работе после окончания срока действия категории не более одного года.

Продление срока действия квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией на основании заявления работника не более чем на один год при выходе на работу.

Устанавливает ежемесячные надбавки педагогам - молодым специалистам за продолжительность непрерывной работы в ДООУ в размере 20% должностного оклада за первые три года работы и выплачивать единовременное пособие в размере шести должностных окладов педагогам - молодым специалистам.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников МБДОУ д/с №51 на здоровые и безопасные условия труда; внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков выполнения, ответственных должностных лиц.

Провести в МБДОУ д/с №51 «специальную оценку 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 представителей профсоюзной организации.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ д/с №51 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников МБДОУ д/с №51 по охране труда 1 раз в три года.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ д/с №51.

Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (соответственно перечню).

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

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

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

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

Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место, по согласованию с Профкомом один раз в пять лет (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Создать в МБДОУ д/с №51 комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Профкома.

Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров работников.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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 условий охраны труда МБДОУ д/с №51. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и работников ДОУ, уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем;

- проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ д/с №51;

- предоставлять информацию об имеющихся путевках для лечения и отдыха.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

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.

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

Работодатель принимает решение по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

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, транспортом (ст.377 ТК РФ).

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

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ д/с №51.

Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБДОУ д/с №51 по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление размера повышенной заработной платы за работу 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).
- установление срока выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ) и другие.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 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», ТК РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки 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.

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

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

Участвовать в работе комиссий по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников МБДОУ д/с №51 и обеспечению их новогодними подарками.

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

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

Участвовать в работе комиссий МБДОУ д/с №51 по распределению надбавок стимулирующего характера, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ д/с №51.

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

Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

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

Профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение положений данного Коллективного договора в отношении работников, не уполномочивших Профком представлять их интересы и не отчисляющих взносы «солидарности».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

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

Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора.

Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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 - забастовка.

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

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Переговоры по заключению нового Коллективного договора необходимо начать за 3 месяца до окончания действия данного договора.

Администрация, Профсоюзный комитет имеет право вносить дополнения и изменения в статьи Коллективного договора в течение всего действия договора.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с №51 _____ Л.П.Романчина

« ____ » _____ 201 ____ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с №51 _____ А.И.Краснова

« ____ » _____ 201 ____ г.