

Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада №14 с. Новогордеевка
на 2013 - 2016годы

От работодателя
Заведующая МБДОУ
Д/С № 14
_____ **Пинчук Л.А.**

От работников:
Председатель
профсоюзной организации
_____ **Т.В.Козлова.**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 14 заключен между работодателем в лице заведующего Пинчук Ларисы Александровны и работниками учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз) в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета Козловой Татьяны Владимировны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (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 детского сада № 14 (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слияния, 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.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 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.

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 16.09.2013г. и действует до 16.09.2016г

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (мотивированного) профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
 2. Положение об оплате труда;
 3. Соглашение по охране труда;
 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
 5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- . Другие локальные нормативные акты.

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

1. учет мнения (по согласованию) профкома;
2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
3. 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.
4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
5. участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Развитие социального партнерства.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации по вопросам реализации Программы воспитания и обучения в детском саду, по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения и по другим социально-значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора при рассмотрении вопросов связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Содействовать осуществлению в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При подготовке приказов, распоряжений, положений и иных документов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профсоюзный комитет организации, учитывать его мнение и положения настоящего колдоговора.

2.2.2. Обеспечивать право участия представителей работников в работе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения с работником заключаются как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

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 случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ).

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

3.4 В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57. ТК РФ)

Изменение условий трудового договора допускается в письменной форме и только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом (ст. 72 ТК).

3.5. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- 1 по взаимному соглашению сторон;
- 2 по инициативе работодателя в случаях:
3. временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

4. 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 в течение одного года;
5. восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
6. 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 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется за исключением подпункта 2 абзаца 1.

3.6. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ)).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (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), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу, то при отсутствии указанной работы или отказе работника от перевода, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 ст. 77 ТК РФ.

3.7. 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.

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

3.9. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие колдоговора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

4. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации работников.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.1.3. Работодатель обязуется:

1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.
2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в 5 лет.
3. 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).
4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
5. Организовывать проведение 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 категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.1.4. Продлить срок действия имеющихся квалификационных категорий на один год руководящим и педагогическим работникам, которые в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, награждены государственными наградами Российской Федерации. Для продления квалификационной категории предоставить заявление в орган управления образованием.

4.1.5. В соответствии с Письмом Министерства образования Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.2003г. № 03-8ин (22-03) 11 квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением, учитываются в течение срока их действия на всей территории РФ, в том числе: при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5. Содействие занятости работников.

5.1 При высвобождении работников и содействии их занятости работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомить 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, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

5.1.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время на один свободный день для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа учреждения в соответствии ст.82 ТК РФ.

5.1.4. Стороны договорились, что:

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: 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; не освобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.
2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право на работу при появлении вакансий.
3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.1.2. Для руководящих работников (заведующей, заместителя заведующей по учебно-воспитательной работе), работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в района Крайнего Севера и приравненных к ним местностях , а также в сельской местности) (устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

- 1 для воспитателей – 36 часов в неделю;
- 2 для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

1. по соглашению между работником и работодателем;

2. 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.

6.1.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий 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, но в этом случае работа в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.7 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь 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 3 лет.

6.1.8. 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.

6.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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 отзывы из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты при увольнении) (ст. 126 ТК РФ)

6.1.10. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня всем педагогам групп. Обслуживающему персоналу, завхозу, повару, помощнику воспитателя, рабочему по ремонту и обслуживанию здания, кастаньянше, рабочему по стирке и ремонту спецодежды, матери по хозяйству установить ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней.

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим в района Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – 8 рабочих дней.

6.2.2. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника

предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы: (ст. 128 ТК РФ)

1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
2. 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;
3. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
4. работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
5. по другим причинам, по договоренности сторон, с согласия работодателя.

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам (по их желанию) не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

6.2.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

7.2. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

7.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.4. Заработная плата выплачивается работникам на текущий месяц не реже 2 раз в месяц для основных сотрудников через Сбербанк. Днями выплаты заработной платы являются:

1. за первую половину месяца – 25 числа;
2. за вторую половину месяца – 15 числа.

7.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

1. оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных с разрядами ЕТС.

2. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда.(поднос воды, работа с дезсредствами, горячий цех, помощь воспитателю с работой с детьми).
3. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (ДВК 30% ДВН).
4. Положением об оплате труда, локальными, нормативными актами учреждения.

7.Тарификация работ и присвоение разрядов обслуживающего персонала осуществляется в соответствии с требованиями единого тарификационного справочника работ и рабочих профессий. Должностные обязанности и присвоение разрядов помощникам воспитателям и другим работникам осуществляется в соответствии с требованиями единой тарифной сетки.

7.7.Оплата труда руководителя учреждения производится на основании ЕТС с учетом соответствующих надбавок, установленных законодательством. Порядок данной оплаты устанавливается приказом руководителя КУ МОУО Анучинского муниципального района.

7.8.Изменение производится:

1. при увеличении стажа педагогической работы;
2. стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера оклада заработной платы;
3. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
4. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
5. при появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

7.9.На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало учебного года составляются, утверждаются тарификационные списки.

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

7.11.Работодатель утверждает Положение о премировании и осуществляет премирование сотрудников из фонда экономии заработной платы .

7.12.Профсоюз осуществляет контроль за:

1. правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок;
2. свое временной выплатой заработной платы;
3. установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

Примечание:вышесказанные полномочия осуществляются в пределах компетенции, определенной законодательством.

7.13Профсоюз принимает участие в разработке и согласовании проекта Положения о премировании и осуществляет контроль за правильностью его применения.

7.14.Материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы несет руководитель учреждения (ст. 236 ТК РФ).

7.15.Образовательное учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеральным Законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том

числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательных учреждений. Экономия как бюджетных, и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды

8. Решение социально-бытовых вопросов.

8.1. Профсоюз проводит работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул (отпусков).

8.2. Профсоюз оказывает материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

8.3. Работодатель и профсоюз совместно с комиссией по социальному страхованию решает

8.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам, имеющих детей дошкольного возраста места в данном дошкольном учреждении.

8.5. Работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных ТК РФ, законом РФ «Об образовании» и другими законодательными актами.

9. Условия и охрана труда.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать 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. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работников учреждения обучение и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

9.1.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других за счет средств работодателя.

9.1.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, из всех источников финансирования 2% от фонда оплаты труда и не менее 1% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

9.1.5. Обеспечить работников специальной одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

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

9.1.8. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: дополнительный отпуск, присоединяемый к основному по перечню профессий и должностей согласно Приложения №1 к колдоговору, доплату к тарифной ставке по перечню профессий и должностей согласно Приложения №2 к колдоговору.

9.1.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и работодателя.

9.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников принимать меры по их устранению.

9.1.13. Обеспечить прохождение работниками медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения, возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ).

9.1.14. Обеспечить осуществление диспансеризации по программе национального проекта в сфере здравоохранения. (Приказ Минздрава и социального развития РФ от 23.03.2006 № 188)

9.1.15. Профсоюз осуществляет контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдением техники безопасности в соответствии с Законом о профсоюзах.

9.1.16. Профсоюз проверяет состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах, добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.

9.1.17. Профсоюз участвует в проведении смотра кабинетов и групп по вопросам состояния техники безопасности и охраны труда.

9.1.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.1.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

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

9.1.22. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о собственном ухудшении здоровья.

Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2; п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.5. 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).

10.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление средств (ст. 377 ТК РФ).

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

10.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

10.8. Работодатель обеспечивает представление 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 п. 2, п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

10.11. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях (ст. 371 ТК РФ):

- расторжения 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 праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 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 сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания(ст. 193 – 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома.

11.1. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком предоставлять их интересы.

11.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

11.1.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с органом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.1.6. Поддерживать связь с обществом ветеранов работников образования и науки, периодически посещать неработающих пенсионеров, приглашать на мероприятия в детский сад, поздравлять ветеранов ДОУ с днем 8 марта, Днем Учителя.