



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 64 «Пингвинёнок»

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДСКВ № 64
«Пингвинёнок»


И.А.Мухаметгареева
«22» мая 2015г.



Представитель работодателя:
Заведующий
МБДОУ ДСКВ
№ 64 «Пингвинёнок»


Л.П.Куванова
«22» мая 2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 64
«Пингвинёнок»

на период

с «01» июня 2015 г.

по «31» мая 2018 г.



Коллективный договор принят
на общем собрании работников
(трудового коллектива)
МБДОУ ДСКВ
ДС № 64 «Пингвинёнок»
Протокол № 7 от «22» мая 2015 г.

Юридический адрес:
628617, Тюменская область,
Ханты-Мансийский
автономный округ – Югра,
город Нижневартовск, улица
Чапаева 85-а
тел. 8 (3466) 46-88-11; 46-36-60

г. Нижневартовск 2015г.

Раздел I	Общие положения	стр.4
Раздел II	Права и обязанности сторон	стр.7
Раздел III	Трудовой договор	стр.11
Раздел IV	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	стр.13
Раздел V	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр.15
Раздел VI	Рабочее время и время отдыха	стр.16
Раздел VII	Оплата и нормирование труда	стр.21
Раздел VIII	Социальные гарантии, льготы и компенсации	стр.22
Раздел IX	Охрана труда и здоровья	стр.23
Раздел X	Гарантии профсоюзной деятельности	стр.28
Раздел XI	Обязательства профсоюзного комитета	стр.29
Раздел XII	Защита персональных данных работника	стр.30
Раздел XIII	Разрешение трудовых споров	стр.30
Раздел XIV	Контроль за выполнением коллективного договора	стр.31
Раздел XV	Заключительные положения	стр.31

Перечень приложений

Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок»
Приложение 2	График отпусков по профессиям МБДОУ ДСКВ № 64 "Пингвиненок"
Приложение 3	Список профессий и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.
Приложение 4	Положение о комиссии по трудовым спорам МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок».
Приложение 4.1.	Протокол заседания комиссии по трудовым спорам (примерная форма).
Приложение 4.2.	Удостоверение на принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам (примерная форма).
Приложение 5	Положение о выплатах социального характера работникам МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок».
Приложение 6	Соглашение по охране труда между администрацией и работниками МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок».
Приложение 7	Положение о Комиссии по охране труда МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок».
Приложение 8	Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МДОУ ДСКВ № 64 «Пингвиненок»
Приложение 9	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда работникам МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок» по результатам специальной оценки условий труда.
Приложение 10	План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок» .

Профсоюзный комитет МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок», как Представительный орган работников муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвинёнок», в лице председателя Мухаметгареевой Ирины Арсентиевны с одной стороны, и Работодатель: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 64 «Пингвинёнок» (в дальнейшем - ДОУ) в лице заведующего Кувановой Лидии Павловны, действующей на основании Устава, с другой стороны, заключили коллективный договор (далее по тексту Договор) о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований трудового законодательства в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 64 "Пингвинёнок".

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, ХМАО-Югры и органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвинёнок» и установлению 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.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя - заведующего ДОУ Кувановой Лидии Павловны (далее по тексту Работодатель) и работники ДОУ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Мухаметгареевой Ирины Арсентиевны (далее по тексту Профсоюзный комитет).

1.4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение 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 профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда работникам;
- перечень профессий и работ, при выполнении которых обязательно проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области

труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДОУ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе ДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

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

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Данное право реализуется посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов и письменного заявления на имя работодателя о перечислении им на расчетный счет городской организации Профсоюза ежемесячно суммы в размере 1% от его заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных для удержания и перечисления профсоюзных взносов(ст. 30 ТК РФ).

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.9. Настоящий договор заключен на три года, и вступает в силу с 01.06.2015г. и действует по 31.05.2018г.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, в том числе изменения типа дошкольного образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

1.11. При реорганизации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.12. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива, подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников, по сравнению с прежними положениями Договора,

региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.15. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего коллективного Договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.17. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.19. Перечисленные в настоящем пункте Договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемыми приложениями к настоящему Договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

1.19.1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок». (Приложение 1).

1.19.2. График отпусков по профессиям МБДОУ ДСКВ № 64 "Пингвиненок". (Приложение 2).

1.19.3. Соглашение по охране труда между администрацией и работниками МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок». (Приложение 6).

1.19.4. Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МДОУ ДСКВ № 64 «Пингвиненок» (Приложение 8).

1.19.5. Список профессий и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (Приложение 3).

1.19.6. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда работникам МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок» по результатам специальной оценки условий труда. (Приложение 9).

1.19.7. Положение о комиссии по трудовым спорам МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок». (Приложение 4).

1.19.8. Положение о выплатах социального характера работникам МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок». (Приложение 5).

1.19.9. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок». (Приложение 10).

1.19.10. Положение о Комиссии по охране труда МБДОУ ДСКВ «Пингвинёнок». (Приложение 7).

1.20. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.21. Договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление договора, соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.22. Настоящий Договор составлен и подписан в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

1.23. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, профсоюзным комитетом. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2. Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих.

2.2. Обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.4. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.5. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договорами.

2.7. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ организации.

2.8. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующего Профкома по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.9. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.10. Предоставлять Профкому информацию о выполнении намеченных социально – экономических показателей.

2.11. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.12. Представлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.13. Представлять по требованию Профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.14. Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Профкома, разрешать посредством переговоров, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.16. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

2.17. Профком обязуется:

2.17.1. Способствовать устойчивой деятельности МБДОУ ДСКВ №64 «Пингвинёнок» присущими профсоюзам методами.

2.17.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.17.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально – экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.17.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;

- принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК РФ).

2.17.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ).

2.17.6. Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.17.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно – бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.17.8. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.17.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.17.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально – экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.17.11. Осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.17.12. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.17.13. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.17.14. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.17.15. Не реже 1 раза в год отчитываться перед членами профсоюза о проделанной работе и расходовании денежных средств.

2.17.16. Обеспечивать защиту прав и интересов работников ДОУ.

2.17.17. Осуществлять контроль за исполнением Работодателем законодательства в сферах труда, заработной платы, охраны труда и техники безопасности.

2.17.18. Разрабатывать единые требования по сохранности учебно-материальной базы ДОУ, осуществлять постоянный контроль их выполнения.

2.17.19. Оказывать Работодателю активное содействие в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников и соблюдения ими должностных обязанностей.

2.18. Работники обязуются:

2.18.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, Уставом ДОУ, локальными актами, другими законодательными и нормативными документами, относящимися к деятельности ДОУ. Своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.

2.18.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.18.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству.

2.18.4. Беречь имущество организации, сохранять охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную).

2.18.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.18.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

2.18.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать об этом администрации.

2.18.8. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в здании и на территории ДОУ.

2.18.9. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.18.10. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию и другие материальные ресурсы.

2.18.11. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы у работодателя.

2.18.12. Работники несут материальную ответственность в пределах предусмотренных законодательством.

2.19. Работодатель имеет право:

2.19.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.19.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.19.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.19.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.19.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.20. Профком имеет право:

2.20.1. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально – трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников.
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.20.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.20.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.20.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, и другие виды практической помощи членам Профкома работникам организации.

2.20.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

2.20.6. Осуществлять контроль за своевременным прохождением работниками медицинских осмотров.

2.21. Работник имеет право на:

2.21.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.21.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.21.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, коллективным и трудовым договорами.

2.21.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.21.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительное рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.21.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требований охраны труда на рабочем месте.

2.21.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.21.8. Участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

2.21.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.21.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на получение информации о выполнении коллективного договора.

2.21.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.21.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.21.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор заключается в соответствии с ТК РФ (раздел III ТК РФ) в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

3.3. С работниками ДОО принятыми на работу ранее, письменные трудовые договоры заключаются с их согласия.

3.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом ДОО, коллективным договором и приложениями к нему, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о порядке и условиях оплаты труда, Положением о фонде надбавок и доплат; должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. Трудовой договор с работниками ДОО заключается (ст. 58, 59 ТК РФ):

1. на неопределенный срок;

2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться 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.

3.7. Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ) оговаривает его существенные условия: трудовая функция, объем рабочей нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, гарантии и компенсации и др.

- структуру управления деятельностью ДОО;

- штатное расписание и должностные обязанности работников.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 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.

3.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором ДОО.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

3.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и других нормативных актов. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст.70 – 71 ТК РФ).

3.12. Совместительство в ДОО регулируется действующим Законодательством РФ. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время, другой регулярной оплачиваемой работы по месту основной работы (внутреннее совместительство) и у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1.ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии осуществляется путем совмещения профессии, путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст.60 ТК РФ).

3.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, на основании статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома первичной профсоюзной организации.

3.15. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

3.16. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.17. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Общие положения

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 195.1 ТК РФ).

4.2. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников:

4.2.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

4.2.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.2.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.2.5. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

4.3. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование:

4.3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

4.3.2. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

4.4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников организации.

4.4.1. Работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития организации.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Проходить подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.5.2. В случае направления работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на подготовку и дополнительное профессиональное образование 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).

4.5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в образовательных организациях по имеющим государственную аккредитацию программам по заочной очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы (ст. 173-177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.5.4. Создавать условия для трудовой адаптации молодых работников, обеспечивать возможность подготовки и дополнительного профессионального образования, профессионального и карьерного роста молодежи; содействовать организации и развитию института наставничества.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять профсоюзный комитет 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, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения ст. 180 ТК РФ.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Работодатель так же с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.2.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

5.2.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя при сокращении численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.2.4. 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, на основании ходатайства профсоюзного комитета имеют также:

- лица пред пенсионного 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;

- имеющие государственные или отраслевые награды за педагогическую деятельность;

- молодые педагогические работники, имеющие трудовой стаж от одного года до трех лет.

5.2.5. 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.

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

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Администрация ДООУ обеспечивает контроль учета времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

6.3. Для всех работников ДООУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели - 36 часов в неделю, с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.4. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели:

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- 20 часов в неделю учителям-дефектологам, учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю воспитателям, работающим непосредственно в группах с детьми (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю;
- Ненормированный рабочий день устанавливается не менее трех дней. (Приложение 2 "График отпусков по профессиям МБДОУ ДСКВ № 64 "Пингвиненок")

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

6.5. Для отдельных категорий работников работодатель может устанавливать сменную работу, суммированный учёт рабочего времени в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

6.7. При неявке на работу по болезни работник обязан, сразу известить об этом администрацию, а также предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.8. В ДОУ установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

6.9. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем пункта 4.11. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем пункта 4.11, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном ТК РФ (ст. 112 ТК РФ).

6.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в соответствии со ст. 113 ТК РФ .

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее подразделений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в

выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.14. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а так же работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

6.15. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (114 ТК РФ).

6.16. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ДОУ(статья 122 ТК РФ).

6.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем ДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.18.Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в местности приравненной к районам Крайнего Севера (Приложение № 2).

6.19.Работникам – инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

6.20.Продолжительность основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников ДОУ составляет 42 календарных дня.

6.21. По соглашению между работником и администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска.

6.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

6.26. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в образовательных организациях по имеющим государственную аккредитацию программам по заочной очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы(ст. 173-177 ТК РФ).

6.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК).

6.28. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 п.2 ТК РФ).

6.29. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем одновременно с основным ежегодным отпуском на основании нормативно-правовых актов органов местного самоуправления (Приложение 2).

6.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии ст. 128, 263, 286 ТК РФ.

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;

- лицам, работающим по совместительству.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

И дополнительно, сверх установленного законодательством:

- для проводов сына на срочную военную службу в рядах Вооруженных Сил РФ – до 3 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября – 1 день
- в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в случаях необходимости проезда в другую местность к месту захоронения и обратно до 14 календарных дней.

6.31. Педагогические работники ДОУ, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством.

6.32. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6.33. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями.

Работодатель обеспечивает вахтерам, сторожам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в связи с невозможностью предоставления перерыва для отдыха и приема пищи по условиям работы.

Сотрудникам, занятым работой за дисплеями ПК, устанавливаются регламентированные перерывы согласно картам аттестации рабочих мест: 10-15 минут через каждые 60 минут работы.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ (ст. 108 ТК РФ).

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

6.34. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры, порядок и условия компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения, устанавливается Положением о порядке и условиях оплаты труда работников МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвиненок» с учетом соответствующего муниципального правового акта, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг.

Положение о порядке и условиях оплаты труда работников МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвиненок» утверждается общим собранием работников учреждения с обязательным учетом мнения профсоюзного органа учреждения.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые

полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и др. нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым законодательством.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев предусмотренных законодательством.

6.4.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.5 Ежемесячно извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме подлежащей выплате за отработанный период.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

8.1. В области социального, медицинского и пенсионного страхования:

8.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим федеральным законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и профкома, которая осуществляет контроль за правильным начислением и современной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

8.1.2. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, зарплате, страховых взносах работающих.

8.1.3. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

8.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

8.1.5. Профком обязуется:

8.1.5.1. Обеспечить контроль, за соблюдением прав работников на обязательное социальное, медицинское страхование.

8.1.5.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

8.1.5.3. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль по расходованию средств, периодически информировать об этом работающих.

8.2. В области диагностики, профилактики и лечения работников:

8.2.1. Организовывать регулярное проведение медицинских осмотров работников, за счет средств работодателя.

8.2.2. Создать все необходимые условия для прохождения работниками организации один раз в год комплексного медицинского осмотра (выделения помещения, заключение договора с

медицинскими организациями и т.д.)

8.2.3. Для всех желающих работников организовать проведение профилактических прививок от гриппа.

8.2.4. Производить расчет и оплату пособия по листу временной нетрудоспособности в сроки, оговоренные для выплаты заработной платы.

8.2.1. Профком обязуется:

8.2.1.1. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях организации по оказанию медицинских услуг работникам.

8.3. В области организации отдыха работников и их семей:

8.3.1. Работникам учреждения производится компенсация стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, в соответствии с действующим законодательством

8.3.2. Профком обязуется:

8.3.2.1. Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе в организации.

8.3.2.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.4. Из средств профсоюзной организации выделять денежные средства на поздравления и приобретение подарков к Новому году, профессиональным праздникам, Дню защитника Отечества (мужчинам), Международному женскому дню (женщинам), юбилеям.

8.5. В области жилищно-бытового обслуживания.

8.5.1. Организовать общественное питание в организации, путем оборудования мест приема пищи.

8.5.2. Профком обязуется:

8.5.2.1. Осуществлять контроль за организацией общественного питания в организации.

8.5.2.2. Проводить в организации учет нуждающихся в жилье.

8.5.2.3. Информировать трудовой коллектив о состоянии жилищного фонда и его использовании.

8.6. В области работы с молодежью.

8.6.1. Предоставлять льготы молодым работникам для получения образования в образовательных организациях среднего профессионального или высшего образования в соответствии с действующим законодательством.

8.6.2. Предоставлять возможность прохождения производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования

8.6.3. Профком обязуется:

8.6.3.1. Проводить работу по вовлечению молодых в активную профсоюзную деятельность.

8.7. Выплачивает за счет субвенции из регионального бюджета надбавку работникам, имеющим ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетное звание «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный учитель», государственную награду в размере и порядке, предусмотренным законом ХМАО «Об образовании в ХМАО», а также работникам, награжденным ведомственными наградами.

Стороны договорились, что работодатель:

8.9. Социальные гарантии и компенсации работникам организации предоставляются согласно нормативного – правового акта органов местного самоуправления и территориальных соглашений между администрацией и профсоюзами бюджетной сферы. (Приложение 5).

8.10. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в установленном размере, согласно нормативно-правовым актам органов местного самоуправления.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель (администрация, организация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в

соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно – гигиенического благополучия.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ), обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ);

9.1.2. Обеспечить 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).

Для реализации этого права между работодателем и первичной профсоюзной организацией заключено соглашение по улучшению условий и охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.3. Проводить анализ производственного травматизма, разрабатывать мероприятия по предупреждению несчастных случаев, аварий, профессиональных заболеваний.

9.1.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.1.5. Создать соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

9.1.6. Проводить в ДОУ специальную оценку условий труда (далее СОУТ) (не реже 1 раз в 5 лет) в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации и по её результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. В состав комиссии в

обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и представителей трудового коллектива.

9.1.7. По ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с ППО.

9.1.8. По результатам СОУТ устанавливать работникам гарантии и компенсации за вредные условия труда, согласно действующего законодательства.

9.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенным на другую работу работниками ДОУ обучение и инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

9.1.10. Обеспечивать обучение работников, стажировку на рабочем месте и периодическую проверку знаний требований охраны труда со сдачей экзаменов и выдачей удостоверений.

9.1.11. Обучать персонал Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок.

9.1.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.13. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

9.1.14. Организовать за счёт собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередных медицинских осмотры, обучение и сдачу зачетов по сан. минимуму, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение № 3).

9.1.15. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а так же в случае медицинских противопоказаний.

9.1.16. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.17. В установленном порядке проводить своевременное расследование несчастных случаев

с работниками и воспитанниками в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

9.1.18. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая, профессионального заболевания, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

9.1.19. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

9.1.20. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.1.21. Обеспечивать установленные санитарными нормами и правилами тепловой режим в помещениях.

9.1.22. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда, оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания первой помощи, комнаты отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

9.1.23. Обеспечивать наличие аптечки, укомплектованной необходимыми лекарствами и средствами первой помощи, которые должны доукомплектовываться в случае необходимости лекарственными препаратами и перевязочными материалами.

9.1.24. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников, на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

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

9.1.26. Обеспечивать наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов.

9.1.27. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и утвержденном перечнем профессий и должностей, а работникам работающим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно выдачу сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами которые устанавливаются в порядке, определяемом правительством Российской Федерации. Работодатель имеет право с учётом мнения профсоюзной организации, устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а так же особых температурных условиях или загрязнений (Приложение № 8).

9.1.28. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

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

9.1.30. . В случае обоснованного отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.1.31 .Устанавливать гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Размер, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса.

9.1.32. Обеспечить работу комиссий по охране труда, выделить помещение, предоставить средства связи и другое оборудование, необходимую нормативно-техническую документацию.

Организовать обучение членов комитетов (комиссий), уполномоченных по охране труда за счет средств работодателя, а также освободить от работы в установленные дни с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

9.1.33. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

9.1.34. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.35. Осуществлять финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными производственными факторами.

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

9.1.37. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств или фонда социального страхования.

9.1.38. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничивать применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

9.1.39. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными трудовым коллективом лицами), совместных комиссиях вопросы выполнения раздела «Условия и охрана труда» в коллективном договоре, состояния охраны труда в ДОУ и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

9.1.40. Создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время.

9.1.41. Гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренных Законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского Автономного округа - Югры об охране труда закрепить в трудовых договорах.

9.1.42. Работодатель обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности работниками учреждения, выполняет предписания, постановления должностных лиц пожарной охраны.

9.1.43. Работодатель обеспечивает выполнение Плана мероприятий по противопожарной безопасности

9.2. Работники обязаны:

9.2.1. Соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда:

- правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать работодателя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

9.3. Профсоюзный комитет обязан:

9.3.1. Защищать права и интересы членов профсоюза, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

9.3.2. Осуществлять поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы

членов профсоюза.

9.3.3. Контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.

9.3.4. Сотрудничать с администрацией ДОУ в рамках социального партнерства.

9.3.5. Избрать уполномоченного по охране труда и провести его обучение за счет средств работодателя или других источников финансирования. Обеспечить ему социальные гарантии по сохранению среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами и коллективным договором.

9.3.6. Регулярно обсуждать на заседаниях работу администрации ДОУ по обеспечению прав работников на безопасные условия труда.

9.3.7. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производствах.

9.3.8. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, и условиям работы в ДОУ.

9.3.9. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту.

9.3.10. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в ДОУ по вопросам безопасности и охраны труда.

9.4. Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета

9.4.1. Установить на постоянной основе, на принципах социального партнерства проведение периодического контроля за состоянием условий охраны здоровья и безопасности труда.

9.4.2. Разрабатывать и осуществлять меры по стимулированию работы по охране здоровья и безопасности труда.

9.4.3. Обеспечить осуществление мероприятий по активному вовлечению работников в разработку и реализацию предложений по улучшению условий, охраны здоровья и безопасности труда и управлению указанной деятельностью.

9.4.4. Обеспечить наличие, своевременное обновление и пополнение стендов по охране здоровья и безопасности труда в ДОУ.

9.4.5. Систематически вносить на рассмотрение собраний (конференций) трудовых коллективов вопросы состояния условий, охраны здоровья и безопасности труда.

Х. ГАРАНТИИ И ПРАВА 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 за профсоюзную деятельность.

10.2. Профсоюзный комитет 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 по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета.

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

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное удержание и перечисление на счёт городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на указанный счёт в день перечисления налогов с заработной платы работников. Задержка перечисления удержанных профсоюзных взносов не

допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома 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, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного письменного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 82, 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДООУ с соблюдением статьи 88 ТК

(вопросы расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетных средств учреждения).

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по утверждению штатного расписания, по установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 3 74 ТК РФ).

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочным работам (ст. 99);

- привлечение работников с их письменного согласия в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105);

- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- установление должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- система оплаты труда работников учреждения, а также доплаты и надбавки работникам образовательного учреждения (ст. 135 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных согласно законодательству РФ, ХМАО и нормативным правовыми актами органов местного самоуправления;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.12. Обе стороны участвуют в проведении окружных и городских смотрах-конкурсах в области социально-трудовых отношений.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

11. Профсоюзный комитет обязуется:

11.1. 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 ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, указанные в настоящем Договоре.

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

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

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

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

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

11.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ДООУ.

11.8. Способствовать развитию и поддержке института наставничества в ДООУ.

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

11.10. Осуществлять контроль за правильностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам учреждения, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения специальной оценки условий труда рабочих мест.

11.13. 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 работников.

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

11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДООУ.

11.16. Осуществлять правовое обучение членов профсоюзного актива.

11.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзной организации в случаях, предусмотренных нормативными документами Профсоюза.

11.18. Предоставлять иные гарантии, возложенные на ППО данным коллективным договором.

ХII. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников от неправомерного их использования, а так же утраты этих данных.

12.1. Работодатель знакомит работника под расписку с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а так же их правах и обязанностях в этой области.

12.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работников, Работодатель руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.3. Работодатель не передает персональных данных работника третьей стороне без его письменного согласия, за исключением случаев, когда это прямо предусмотрено законом.

12.4. Работодатель обеспечивает свободный бесплатный доступ работников к своим персональным данным, включая получение копий записей, содержащих его персональные данные.

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

ХIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

13.2. Работники учреждения в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора не принимают участие в забастовках.

13.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации комиссией о трудовых спорах, созданной в учреждении.

13.4. Комиссия о трудовых спорах осуществляет свою работу на основании Положения о трудовых спорах МБДОУ ДСКВ №64 «Пингвинёнок» (Приложение 4).

ХIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

14 . Стороны договорились, что:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду.

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

14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании членов трудового коллектива не реже 1 раза в год.

14.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

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.

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

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

14.8. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение 7 дней с даты подписания его представителями сторон.

ХV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке: согласованное решение о внесении изменений и дополнений принимается после предварительных взаимных консультаций сторон, утверждается профсоюзным комитетом после чего изменения и дополнения подписываются сторонами. Они являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют с ним равную силу.

15.2. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.(статья 39 ТК РФ).

15.3. Стороны согласились, что их интересы, изложенные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

15.4. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии со статьей 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

15.5. Профком ДООУ обязуется разъяснять работникам все положения коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

15.6. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора.

Профком для контроля за выполнением всех условий настоящего коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения настоящего договора. В случае необходимости профком вправе требовать от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем (статья 39 ТК РФ); заслушивать Работодателя о ходе выполнения положений настоящего договора.

Подписи сторон:

Представитель работников:
 Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок»
 И.А. Мухаметгареева
 « 22 » 05 2015г.

Представитель работодателя:
 Заведующий МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвинёнок»
 Л.Т. Куванова
 « 22 » 05 2015г.