

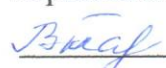
Заведующий муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
Сепского детского сада Игринского района
Удмуртской Республики

 /Л.Л.Касаткина/

М.П.



Председатель первичной профсоюзной
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Сепского
Игринского района Удмуртской Респуб

 /Н.Н.Владыкина/

М.П. 03.03.2016 г.

Коллективный договор

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Сепский детский сад Игринского района
Удмуртской Республики
на 2016-2019 годы.

Коллективный договор с приложения
принят на общем собрании
представительного коллектива

от 03 марта 20 16 года.

Проведена уведомительная регистрация

РКУ УР ИЗМ Игринского района
наименования органа по труду)

Дата 25.03.2016

Регистрационный номер _____

М.П. приказом И.кат. Мамеева

Ф.И.О. должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Сепский детский сад и заключенный работниками в лице их представителей и работодателем.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Владыкиной Надежды Николаевны.

- работодатель организации в лице руководителя заведующего Касаткиной Людмилы Леонидовны. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.4. Коллективный договор заключен на срок с 2016 г по 2019 г, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).

- ни один из сторон не может в течении срока действия коллективного договора. в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ

2. Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст.67,68 ТК РФ). Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия;

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда предусмотренные ст.57 ТК.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой

работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсации, льгот либо наличие ограничений, наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующего у данного работодателя);
- компенсация за тяжелую работу, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

Кроме этого к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в сельской местности.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК);

2.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК); исключением является производственная необходимость.

2.5. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

2.6. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. Если замещение отсутствующего работника производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие.

2.7. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ);

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа - групп или количества воспитанников, изменение количества работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ);

2.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч. II ст. 73, ст. 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;

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.11. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случае, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);

2.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска новой работы с сохранением заработной платы;

2.13. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет, родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет и др.

2.14. Профсоюзная организация осуществляет совместно с работодателем содействие в поиске работы лицам, являющимся членами профсоюза, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения или сокращением численности или штата работников.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1 Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников (приложение № 1).

3.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется учебным расписанием для педагогических работников, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего распорядка (ст.100 ТК РФ).

Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, в размере 36 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ, Постановление РФ № 191 от 03.04.20003 г.)

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.6. Очередность предоставления отпусков определяются в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст..124 ТК РФ) По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

3.7.Работодатель обязуется:

3.7.1.Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.114 ТК РФ.

3.7.2.Утверждать график отпусков с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.7.3. Предоставлять работникам занятым на работах с вредными и (или)опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 2).

3.7.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенным Положением, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 07.12.2000г. №3570.

3.7.5. За участие в мероприятиях по линии профсоюза (спортивных, культмассовых, выставках и др.) предоставлять работникам выходные оплачиваемые дни в каникулярное время.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

4.Стороны договорились:

4.1.Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

4.2. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

4.3.Оказывать работникам, достигшим 55-летнего возраста материальное вознаграждение, из внебюджетных средств или средств экономии фонда оплаты труда в размере 50% от заработной платы работника, а также из средств Профсоюза в размере 1000 рублей (приложение№3).

4.4. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, 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, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней.

По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному отпуску или дать право использовать его отдельно либо по частям (ст. 263 ТК РФ), в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника.

4.5.Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета (приложение №3).

4.6. Содействовать решению вопросов санаторно – курортного оздоровления.

4.7. В целях социальной защиты работников учреждения предоставлять им отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье-1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию -2 дня;
- в случае свадьбы работника -2 дня;
- бракосочетание детей -1 день;
- на похороны близких родственников (родителей, детей, супруги, супруга, брата, сестры) 2 дня;
- сопровождение детей в 1 класс 1 сентября, 11 класс в день последнего звонка – 1 день.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.Стороны пришли к соглашению:

5.1.Устанавливать размеры тарифных ставок и окладов работников в

соответствии с Постановлением Правительства УР от 10.06.2013 N 242 "Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Главному управлению государственной службы занятости населения Удмуртской Республики" (Зарегистрировано в Управлении Минюста России по УР 20.06.2013 N RU18000201300407)

5.2. Устанавливать системы и формы оплаты труда, надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера (приложение №5) в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 ТК РФ. Днями выплаты заработной платы являются 10 –е и 25 –е число каждого месяца.

5.4. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.5. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в тарификационную комиссию включать представителя выборного профсоюзного органа.

5.6. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы, работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится со ст. 157 ТК РФ, как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 заработной платы работника (ст. 142, 157 ТК РФ).

Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) согласно ст. 157 ТК РФ.

5.7. Осуществлять выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

5.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/300 – каждый день задержки по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

5.9. В соответствии со ст. 108 п. 11 Федерального закона № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в РФ» (далее – Федеральный закон) в установленные на день вступления в силу настоящего Федерального закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

5.10. Устанавливать выплаты компенсационного характера в соответствии с Положениями об оплате труда, Уставом учреждения за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа до 12 % должностного оклада (ставки).

5.11. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.12. Сохранять за работниками, участвующими в забастовках из-за

невыполнения коллективного договора, заработную плату в полном размере.

5.13. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и обучающихся.

5.14. Ежеквартально информировать работников на общем собрании о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

6. Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 ТК РФ);

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ);

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ);

6.4. Работодатель обязан:

6.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175,177 ТК РФ.

6.4.2. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст. ст. 197, 173, 174, 175 ТК РФ);

6.4.3. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

6.4.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

6.4.5. Обеспечивать повышение квалификации младшего техперсонала (помощников воспитателей) в соответствии с профессиональной подготовкой в области образования и педагогики без предъявления требования к стажу работы («Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» приложение к приказу Министерства здравоохранения и соц. развития РФ от 26.08.10г. №76/Н).

6.4.6. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ.

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращение возникновения профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ);

7.2. Предусматривать в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда и провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

7.3. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного выборного органа и комиссии по охране труда;

7.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

7.6. Обеспечивать работников специальной спецодеждой, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение №4). Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществлять за счет средств работодателя (ст.212 ТК РФ)

7.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125;

7.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средней заработок (ст.220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.9. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ;

6.10. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, предусмотренные коллективным и трудовым договорами.

7.11.Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.212 ТК РФ).

7.12.Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

7.13. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

7.14. Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст.225 ТК РФ);

7.15. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ);

7.16. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр.

7.17.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п.10 ст.86 ТК РФ).

7.18. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст.219 ТК);

- необеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ);

7.19. Контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Стороны договорились:

8.1. Обеспечивать бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодические медицинские осмотры (ст.213 ТК РФ);

8.2. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, оздоровлении и отдыхе работающих и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на оздоровление, лечение и отдых сотрудников учреждения и их детей. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых. Своевременно направлять заявки уполномоченному району, поселка.

8.3. Организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия, экскурсии, лыжные прогулки и туристические поездки на природу с членами профсоюза и их детьми.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9. Профсоюзная организация обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, вносить предложения в соответствующие органы государственной и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.

9.2. Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе судебных и государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.

9.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.5. Организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

9.6. Проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

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

9.9. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально – экономических прав и гарантий работников.

9.10. Создать комиссии по охране труда, по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров с работодателем, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению. В состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и уполномоченного представителя профессионального союза, для

осуществления общественного контроля над улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством;

9.11.Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве.

9.12.Предоставлять работодателю требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

9.13.Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год;

9.14.Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

9.15.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с положением о выдаче материальной помощи.

9.16.Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их трудовых правах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.17.Ежегодно утверждать план работы первичной профсоюзной организации и заслушивать отчет о работе за предыдущий период на общем собрании работающих (ст.218 ТК РФ);

9.18..Осуществлять из внебюджетных средств или средств экономии фонда оплаты труда выплату не освобожденному руководителю выборного профсоюзного органа в размере 10% от заработной платы 1 раз в месяц, а также поощрение профсоюзного актива, ведущего общественную работу 1 раз в год (в размере - по согласованию с руководителем).

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности;

10.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ);

10.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата по определенным основаниям производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

10.4. На основании собрания работников, не являющихся членами профсоюза (общего собрания работающих, где профсоюзная организация объединяет менее половины работников), профсоюзный комитет является представительным органом всех работников.

Все полномочия, предоставленные ТК представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст.30,31 ТК РФ);

10.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно – массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ);

10.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст. 395 ГК РФ (ст.377 ТК РФ).

10.7. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст.377 ТК РФ);

10.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» пункта 3 и п.5 ст. 81 руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст.374, 376 ТК РФ);

10.9. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности ДОУ;

10.10. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию;

10.11. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст.81 п. 2, ст.81 подпункт «б» пункта 3, ст.81 П.5 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам согласно ст.99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. ПЗ ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст.73 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст.180 ТК РФ).

10.12. При предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа и на основании приказов работодателя участвовать в работе:

- введение, замена, пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст.73 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст.194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

11.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течении одного месяца со дня его подписания.

11.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

11.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении колдоговора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

11.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

11.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 ТК РФ.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
3. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ Сепский детский сад
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, моющими и обезвреживающими средствами.

Приложение №1

