

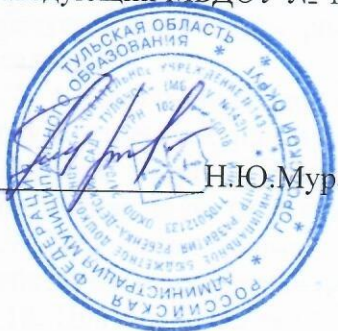
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 143 – центр развития ребенка – детский сад «Тулячок»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 143 – центр развития ребенка – детский сад «Тулячок» на 2022-2025 г.г.

Утвержден на общем собрании работников МБДОУ № 143 « 15 » марта 2022 г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 143



Н.Ю. Муратова

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 143

И.А. Белоусова

И.А. Белоусова

Управление экономического развития
Администрации города Тулы

М.П.



Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении №143 – центре развития ребенка – детском саду «Тулячок» (далее МБДОУ №143).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ №143 и установлению дополнительных мер социальной поддержки и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, областным трехсторонним соглашением между администрацией Тульской области, Тульской Федерацией Профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2009-2011 год, областным и городским отраслевыми соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключению или изменению коллективного договора, а также при рассмотрении разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем является заведующая МБДОУ №143 – Муратова Надежда Юрьевна.

Представителем работников является профсоюзная организация в лице представителя первичной профсоюзной организации Белоусова Ирина Александровна.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и на работодателя.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие также в случае изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ №143.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение трех лет до подписания нового.

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

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

- учет мнения или по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение предложений по изменению типа существующего учреждения на автономные.

II. Трудовые отношения

Стороны признают:

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим, продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы МБДОУ, изменение образовательной программы) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.6. Об изменениях, определенных сторонами условий трудового договора (например, ведение новой системы оплаты труда), работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья; в случае отказа работника работодатель обязан провести мероприятия по сокращению численности штата работников.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным трудовым договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, существующими в учреждении.

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

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации в соответствии РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»: граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; неосвобожденные председатели и их заместители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года, родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

2.11. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. Увольнять членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращении численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить по предварительному согласию с профкомом (ст. 82 ТК РФ).

2.13. 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.

III. Оплата труда

Совместные обязательства сторон

Стороны признают:

3.1. Система оплаты труда работников МБДОУ №143 устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением администрации г. Тулы от 17.06.2014 г. №1776 « Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», Коллективным договором, а также Положение о порядке установления доплат, надбавок и премий работникам МБДОУ №143.

3.2. Для работников муниципальных образовательных учреждений с 29.06.2018 года № 2237 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций, муниципального образования города Тулы, осуществляющих образовательную деятельность» вводится новая система оплаты труда:

- должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Организации, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников;

- размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя;
- размеры должностных окладов, ставок работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ;
- размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.
- оклады работников, осуществляющую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по разрядам в соответствии с ЕТКС.
- оплата труда медицинских работников осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

3.3. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работников.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.5. Заработную плату выплачивать работнику в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счет в банке.

3.6. Выдавать всем работникам расчетные листки по начислениям, выплаченной заработной плате.

3.7. Установление стимулирующих выплат (надбавок и доплат, премирование работников) осуществляется на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников МБДОУ №143, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №143 направляет работодателю решение профсоюзного органа по проект (проектам) в письменной форме.

3.8. Оплачивать каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) работнику в повышенном размере не ниже 35% должностного оклада (ставки).

3.9. Производить оплату труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере, либо предоставлять отгул по заявлению работника.

3.10. Возмещать материальный ущерб работнику, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ) в размере 100% неполученной заработной платы.

3.11. Выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в размере не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на один пункт ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, сохранять за работниками, участвующими в забастовке виде невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по учреждениям системы МО РФ, областного и территориального отраслевых соглашений по вине работодателя ил органов власти, заработную плату в размере (ст. 236 ТК РФ).

3.12. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- в случае закрытия МБДОУ на карантин, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии и др.;

- на время забастовки в случае невыполнения отраслевых соглашений и коллективного договора;
- на период приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

3.13. Производить при прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику.

3.14. Установить до 10% надбавку от должностного оклада за высокое качество работы работникам образования, награжденным значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», педагогическим работникам, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ». Конкретный размер доплаты фиксируется в Положении о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №143.

3.15. Производить изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

3.16. Выплачивать пособие на санаторно-курортное лечение по основной занимаемой должности за счет средств бюджета области ежегодно каждому работающему:

- на одну ставку и более в размере должностного оклада (ставки);
- менее чем на ставку – в размере 50% от должностного оклада (ставки).

3.17. Установить надбавку к заработной плате в размере 10% от оклада ежемесячно за счет надтарифного фонда работнику, избранному председателем профсоюзного комитета МБДОУ за работу, не входящую в его должностные обязанности по защите социально-трудовых прав работников, разработку и контроль выполнения коллективного договора.

3.18. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

3.19. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет права, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы.

3.20. Осуществлять премирование участников конкурса «Профессионал года» и других, за счет средств фонда надбавок и доплат по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах имеющихся ассигнований.

3.21. Ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель.

3.22. Оплату простоя по вине работодателя в размере не 2/3 средней заработной платы работников (п. 2.27, ст. 157 ТК РФ).

Обязательства профкома:

3.23. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства и нормативных правовых актов по оплате труда.

3.24. Принимать участие в разработке Правил внутреннего распорядка, Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера.

3.25. Направлять работодателю решения профкома по проектам локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда (Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №143) не позднее 5 рабочих дней со дня получения от работодателя проектов локальных нормативных актов.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязуется:

4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

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

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

4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ.

4.6. Продлевать срок действия квалификационных категорий на основании заявления работника на срок до одного года в случаях: временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в командировке на работе по специальности за рубежом, в длительном годичном отпуске, возобновлением педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида по согласованию с учредителем.

4.7. Включать в состав аттестационной комиссии председателя профкома.

4.8. Согласовать с профкомом кандидатуры работников для награждения.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для воспитателей устанавливается продолжительность рабочей недели 36 часов.

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- по просьбе беременной женщины;

- по просьбе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им 18 лет);
- одного из родителей, являющегося опекуном, попечителем или законным представителем;
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата труда такому работнику производится за фактически отработанное время.

5.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и праздничные неработающие дни оплачивается не менее чем в двойном размере порядка, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника за работу в выходной и праздничный нерабочий день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего распорядка учреждения, Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №143, трудовым договором, должностными обязательствами, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, определенном соглашением сторон.

5.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется:

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

- в случае вступления в брак работника – 3 дня;
- на похороны близких и родственников – 3 дня;
- и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.8.2. Общими выходными днями для работников являются суббота, воскресенье.

5.8.3. Предоставлять работникам ОУ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

VI. Охрана труда и здоровья

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда, а также средства на их финансирование (не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) п. 3.30, ст.226 ТК РФ) осуществляются за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный

травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с подготовкой к сертификации. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.1.3. Проводить со всеми работниками учреждения, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в три года.

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

6.1.5. Совместно с профкомом разрабатывать ежегодное соглашение по охране труда, включающее организацию и технические мероприятия по охране труда.

6.1.6. Обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами моющих и обезвреживающих средств.

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

6.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (с. 212 ТК РФ).

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

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

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

6.1.12. Осуществлять, совместно с профкомом, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.1.14. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.15. Обеспечивать ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

6.1.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.17. Устанавливать надбавку работнику учреждения в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №143, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в учреждении.

6.1.18. Информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах и средствах индивидуальной защиты.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.

7.2.2. Систематически обслуживать на заседаниях профкома работу администрации по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

7.2.3. Проводить обучение уполномоченного по охране труда от профкома за счет средств фонда социального страхования. Устанавливать доплату уполномоченному в размере 5% от должностного оклада за работу не входящую в круг основных обязанностей работника.

7.2.4. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.

7.2.5. Ежегодно разрабатывать приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

7.2.6. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

7.2.7. Участвовать в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.2.8. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том:

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

8.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком предоставить его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то работодатель на основании письменного заявления работника, не являющегося членом профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработка в размере 1% от заработка (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением средней заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

8.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

- правила санитарии;
- обеспечивать сохранность имущества;
- руководствоваться в своих действиях интересами ОУ;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;
- выполнять задания, нормы труда, распоряжения администрации качественно и в срок, обеспечивая тем самым выполнение индивидуальных планов ОУ и в целом.

9.4. Работники имеют право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором;
- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, условиями труда, социально-бытовыми проблемами к специалистам и администрации ОУ.

9.5. Профсоюзный комитет признает следующие обязанности:

- предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях в деятельности». Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения (ст. 144 ТК РФ);
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, и своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным (городским) комитетом профсоюза по оздоровлению детей работников учреждения и обеспечении их новогодними подарками;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплата;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

- своевременно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;
- контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверные сведения о страховых взносах работников, предоставлять ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях рождения ребенка, болезни, смерти ближайших родственников.

9.6. Права профсоюзного комитета:

- получив полномочия трудового коллектива на подписание коллективного договора профком пользуется правами в соответствии с действующим законодательством и настоящим договором.

9.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуется:

- проводить проверку выполнения коллективного договора;
- итоги проверки обсуждать на совместном заседании профкома и администрации ОУ, собрании трудового коллектива МБДОУ;
- предоставлять другой стороне полную достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы.

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились:

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

10.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

10.4. Рассматривать в течение семидневного срока все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение срока со дня подписания действующего коллективного договора и до подписания нового коллективного договора.

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

От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 143

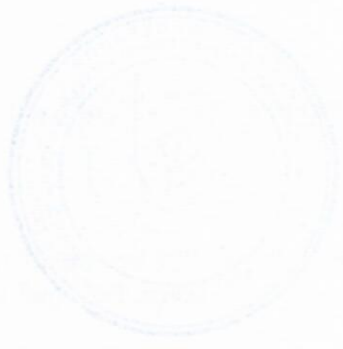


Н.Ю. Муратова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 143

И.А. Белоусова

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 13 (ФМРГЧРГ) ЛИСТОВ
Зав. МБДОУ № 13



[Handwritten signature and scribbles over the stamp]