

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников народного
образования и науки РФ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
Центра развития ребенка –
детского сада № 74 «Забава»
на 2015 – 2017 годы

Белгород 2015 год



I. Общие положения.

1.1. Коллективный договор заключается на 2015-2017 годы и действует с момента подписания до вступления в силу нового договора.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада № 74 «Забава» (далее Учреждение) в лице председателя профсоюзного комитета Топоровой Елены Алексеевны, с одной стороны, и работодателем Учреждения в лице заведующего Мозговой Светланой Викторовной, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом, другими законодательными и правовыми актами Российской Федерации с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

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

1.6. При смене форм собственности детского сада Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.9. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников Учреждения.

1.10. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.11. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора. Об итогах выполнения Коллективного договора стороны отчитываются на Общем собрании коллектива один раз в год.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- 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 чистящими средствами;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеров;
- График отпусков;
- Положение об оплате труда.

1.13. Формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

II. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров, высвобождение работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии учреждения

Работодатель обязуется:

2.2. Проводить своевременную профессиональную переподготовку, повышение квалификации работников (в разрезе специальности):

2.2.1. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.2. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств субсидий или внебюджетных средств учреждения.

2.2.3. Оплачивать командировочные расходы (суточные (в размере 400 рублей), проезд к месту учебы и обратно, проживание, иные расходы,

произведенные работником с разрешения или ведома работодателя) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 217 Налогового кодекса Российской Федерации).

2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 года № 276), по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.1. Предоставлять возможность работникам, не имеющим квалификационной высшей или первой категории проходить аттестацию, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет.

2.4.2. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет, беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

2.5. Уведомлять профсоюзный комитет и коллектив о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры или возможном сокращении, массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7. Предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, работникам, получившим уведомление по пунктам 1,2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности штата с учетом мнения (предварительного согласия) профсоюзного комитета (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения штатов (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации). При равной производительности труда и квалификации включать в перечень работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), одиноких матерей и отцов, родителей, воспитывающих детей – инвалидов до 8 лет, не освобожденных председателей первичной профсоюзной организации, молодых специалистов, имеющих стаж работы менее одного года.

2.10. Предоставлять работникам с их согласия возможность работать в режиме неполной нагрузки в случае сокращения количества возрастных групп или изменения режима работы Учреждения.

2.11. Предупреждать персонально работника, попадающего под сокращение, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца до сокращения.

2.12. Предоставлять гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст. 178,180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

III. Прием и увольнение работников.

3.1 Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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

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

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

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

3.4 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 4 часа (0.5 ставки).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

3.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 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.

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

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

VI. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Работодатель обязуется:

4.1. Установить пятидневный режим работы Учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*).

4.2. Установить продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 24.12. 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

4.3. Установить общую продолжительность рабочего времени воспитателей (кроме должностей, имеющих сокращенную рабочую неделю) 36 часов в неделю, считая, что рабочее время воспитателя включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу.

4.4. Установить продолжительность рабочего времени в объёме 40 часов в неделю для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала.

4.5. Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом должностные инструкции, инструкции по охране труда на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.5. Привлекать работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни только при условии письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Проводить своевременно работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации.

Тарификацию проводить с участием профсоюзного комитета. Соблюдать сроки проведения тарификации 2 раза в год: на 1 сентября и 1 января текущего года.

4.7. Составлять график отпусков на год за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации), согласовывать его с профсоюзным комитетом. График отпусков доводить до сведения всех работников и вывешивать на видном месте. Изменение графика отпусков осуществлять с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7.1. Предоставлять отпуск по частям, переносить части отпуска на другой год с письменного согласия работника (ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). Отзыв из отпуска осуществлять также и с согласия выборного профсоюзного органа.

4.7.2. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.8. Предоставлять работникам за первый год работы ежегодный оплачиваемый отпуск по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении с момента приема на работу (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Предоставлять педагогическим работникам право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в любое время (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации) при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

4.10. Предоставлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации минимальный отпуск продолжительностью 28 календарных дней для непедагогического состава и 42 календарных дня для всех педагогических работников (кроме воспитателей логопедических групп и учителя-логопеда - 56 календарных дней). Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 календарных дней для медицинских работников.

4.11. Производить выплату отпускных начислений не позднее 3 дней до начала отпуска.

4.12. Предоставлять работникам право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет до 14 календарных дней;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней;
- по иным обстоятельствам по согласованию с работодателем на срок до одного месяца при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

4.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

V. Стимулирование, нормирование и оплата труда

5.1. Оплата труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений осуществляется на основе:

«Положением об оплате труда работников (кроме педагогических) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада № 74 «Забава» города Белгорода» (*Приложение № 2*)

«Положение о порядке распределения фонда оплаты труда и стимулирования педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада № 74 «Забава» (*Приложение № 3*).

5.2. Установить заработную плату работникам Учреждения не ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

5.3. Производить изменение размера ставок заработной платы (должностных окладов) работникам при присвоении им квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией) или по решению органов местного самоуправления города Белгорода.

5.4. Знакомить всех работников с изменениями оплаты и условий труда (не позднее, чем за два месяца).

5.5. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

5.6. Осуществлять любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством Российской Федерации, только с его согласия.

5.7. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца до 25 числа текущего месяца, за вторую половину до 10 числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт Белгородских отделений кредитных организаций.

5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.9. В положении о материальном стимулировании работников (кроме педагогических) Учреждения за счет средств 2% фонда материального поощрения предусмотреть и осуществлять выплату на индивидуальное премирование, премию к юбилейным датам, материальную помощь.

5.10. Считать рабочим временем и производить оплату времени простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций из расчета заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда.

5.11. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, выплату заработной платы в полном объеме.

5.12. Заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору, в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевод на новую работу в данном Учреждении (по письменному согласию работника).

5.13. С 1 января 2014 года минимальный размер заработной платы в Учреждении составляет 5554 рубля. Основание Федеральный закон от 02.12.2013г. № 336 –ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

5.14. Принимать совместно с профсоюзным комитетом необходимые меры для обеспечения индексации и повышения оплаты труда работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.15. Производить доплату работникам установленную заведующим Учреждения по соглашению сторон с письменного согласия работника в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной Трудовым договором.

5.16. Привлекать основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы только с письменного согласия работника.

5.17. Оплачивать каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

VI. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

6.1. Предоставлять право педагогическим работникам Учреждения выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

6.2. Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников, осуществлять контроль за соблюдением порядка индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.3. Обеспечивать остро нуждающихся работников Учреждения санаторно - курортными путевками, за счет средств профсоюза.

6.4. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

6.5. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения актуального передового педагогического опыта (пункт 2.2.3. настоящего договора)

6.6. Обеспечивать работников по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством следующими выплатами:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет;
- оплата 4-х дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

6.7. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

6.8. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет работников Учреждения, за счет средств профсоюза.

6.9 Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом

6.10. Освободить от оплаты за присмотр и уход в детском саду детей работников дошкольных учреждений г. Белгорода (кроме руководящих и педагогических работников).

VII. Улучшение условий и охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний (ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.2. Заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц (*Приложение № 4*).

7.1.3. Составлять один раз в полугодие Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения по охране труда.

7.1.4. Нести ответственность за состояние условий труда и охрану труда.

7.1.5. Предусматривать ежегодно выделение средств из средств субсидий и внебюджетных поступлений на мероприятия по охране труда.

7.1.6. Проводить в Учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с планом. По ее результатам осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников детского сада в порядке и сроки, с последующей сертификацией работ по охране труда.

7.1.7. Включать в обязательном порядке в состав комиссии по аттестации рабочих мест уполномоченного от профсоюзного комитета по охране труда.

7.1.8. Проводить в течение первого месяца работы со всеми вновь принятыми работниками, а также с переведенными на другую работу обучение и инструктажи по охране труда, по охране жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам работы, по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

7.1.9. Организовывать проверку знаний работников по охране труда ежегодно на начало учебного года.

7.1.10. Разрабатывать (обновлять) и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профсоюзного комитета, по истечении срока действия (не реже 1 раза в 5 лет) (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.11. Направлять по мере необходимости на обучение по охране труда работника, ответственного за состояние охраны труда и техники безопасности в Учреждении.

7.1.12. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с санитарными нормами (*Приложения № 5, 6*).

7.1.13. Производить соответствующие доплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении работ, работе в ночное время, другие).

7.1.14. Обеспечивать ежегодное прохождение медицинского осмотра работниками Учреждения в соответствии со сроками и требованиями.

7.1.15. Обеспечивать в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим.

7.1.16. Сохранять за работником место работы и заработную плату на время, необходимое для устранения аварийной ситуации или по другим причинам, представляющим угрозу их жизни и здоровью. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в опасных условиях.

7.1.17. Организовывать совместно с уполномоченными по охране труда от профсоюзного комитета контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда не менее 2 раз в год, подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в Учреждении.

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.3. Каждый работник имеет право на:

7.3.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. N 255

7.3.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.3.4. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

7.3.5. Запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

7.3.6. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда.

7.3.7. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Контролировать совместно с работодателем состояние охраны труда и техники безопасности в Учреждении, в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.4.2. Обучать и проводить систематически проверку знаний работников Учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

7.4.3. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета Учреждения.

7.4.4. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется организовывать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

7.4.5. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда. По ее результатам осуществлять работу по охране труда, с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.4.6. Выделять средства согласно смете расходов Учреждения на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности в детском саду.

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета Учреждения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Положением о городской профсоюзной организации, Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом Учреждения,

настоящим Коллективным договором.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, членские взносы в день выплаты заработной платы при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления средств не допускается.

8.2.2. Председателю профсоюзного комитета предоставляется возможность обучения по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства Российской Федерации с отрывом от производства и с сохранением заработной платы в количестве 3 дней в год.

8.2.3. Работодатель освобождает от работы председателя на время участия в качестве делегата созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

8.2.4. За счет средств профсоюзных взносов возможны выплаты за общественную работу.

8.2.5. Работодатель не налагает дисциплинарного взыскания на работников, занимающих выборные должности в профсоюзном комитете, без предварительного согласования с городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

8.2.6. Председатель, члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования городской организации профсоюза.

8.2.7. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития Учреждения.

8.2.8. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий по охране труда, по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве.

8.2.9. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса).

- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса).

- Привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса).

- График очередности предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса).

- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса).

- Создание комиссии по охране труда, улучшению условий труда (ст.218 Трудового кодекса).
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 Трудового кодекса).
- Установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 Трудового кодекса)

8.3. В период действия Коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения

IX. Срок действия и формы контроля выполнения Коллективного договора.

9.1. Коллективный договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока действия договора.

9.2. Отсутствие уведомления о пересмотре договора является основанием для его продления.

9.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет работодатель, профсоюзный комитет и вышестоящие организации. Работодатель отчитывается о ходе выполнения настоящего договора не реже 1 раза в год.

9.4. Разногласия между работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.

9.5. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

Договор принят на Общем собрании коллектива Муниципального
автономного дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребёнка - детского сада № 74 «Забава»
от _____ 2015 года, протокол № ____

Заведующий МАДОУ ЦРР –
д/с № 74 «Забава»

Мозговая С.В.

Председатель профсоюзного комитета

Топорова Е.А.