

Коллективный договор, заключенный между работниками
в лице председателя профсоюзного комитета с одной стороны,
и работодателем в лице заведующей учреждения - с другой,
утвержденный общим собранием трудового коллектива

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОГО
НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВОСПИТАННИКОВ № 321
г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

от 13.01.11. протокол № 1 с приложениями 4, листов 34,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К - 38 от 26 .09.11г.

Приложение: - Письмо № 808/020-8 от 26 .09.11г. на 3 л.



Начальник Управления экономики

А.Н. Руденко

I. Общие положения

- 1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ », Федеральными законами, законами Челябинской области и нормативно правовыми актами местного самоуправления. Соглашениями о взаимодействии между Министерством образования и науки РФ и профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Отраслевым территориальным соглашением (по учреждениям образования города Челябинска) между Управлением по делам образования города Челябинска и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2011-2013 гг., иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем в лице заведующего МБДОУ ДС ОВ №321, действующего на основании Устава и работниками МБДОУ, в лице председателя профсоюзного комитета МБДОУ ДС ОВ № 321 действующего на основании Устава. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.
- 1.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или внесении в него изменений, дополнений (ст. 43).
- 1.4. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.5. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ.
- 1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.10. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обстоятельств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).
- 1.11. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до окончания 2013 года.
- 1.12. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет.

II. Социальное партнёрство

- 2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:
 - а) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного урегулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые коллективным договором обязательства и договорённости.
 - б) Обеспечить участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием

коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников МБДОУ.

- в) Использовать возможность переговорного процесса с целью учета интереса сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МБДОУ.
- 2.2. Стороны договорились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об его выполнении.

2.3. Работодатель:

- а) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, показателей по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности работников и другую информацию в сфере социально – трудовых отношений.
- б) подготовка предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Профсоюз:

1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства, разъясняет работникам положения коллективного договора.
2. Представляет, выражает и защищает правовые вопросы, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами Профсоюза, если они уполномочили профком представлять их интересы.
3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль над выполнением работодателем норм трудового права.
4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
5. Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, решения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
7. Организует правовой всеобуч для работников МДОУ.
8. Осуществляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы.
9. Осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работника.
10. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушениях руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ)
11. Осуществляет контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию.
12. Участвует совместно с РК Профсоюза в оздоровлении сотрудников МДОУ и их членов семьи.
13. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

14. Осуществляет контроль над обеспечением работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
15. Оказывает ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях оздоровления, приобретения лекарств, прохождения глубокого медицинского осмотра, оплаты хирургических операций, на похороны близких родственников, несчастных случаев в семье сотрудников.
- 2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам МБДОУ принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.
- 2.6. Работодатель учитывает мнение представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов:
 - Правила внутреннего распорядка;
 - Положение об оплате труда;
 - Соглашение по охране труда;
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях.
 - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - При изменении организационных или технологических условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

III. Трудовые отношения

Стороны, при регулировании трудовых отношений, исходят из того, что:

- 3.1. Для работников МБДОУ работодателем является данное образовательное учреждение.
- 3.2. Трудовые отношения работников МБДОУ и работодателя регулируются действующим законодательством о труде, настоящим коллективным договором, трудовым договором.
- 3.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, или интересов работника, а так же в случаях предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.
- 3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.
- 3.5. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

- 3.6. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (кладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).
- 3.8. . Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается на основании ч . 3 ст. 72.2 Трудового кодекса. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч . 2 , 3, ст. 72.2 оплата труда работника производится соответственной работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 3.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому МБДОУ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штатов может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
- 3.10. О предстоящем увольнении по причине сокращения численности или штата, реорганизации либо ликвидации предприятия работники предупреждаются персонально под расписку (их подпись) не позднее, чем за 2 месяца до дня их увольнения с разъяснением им установленных законодательством льгот и компенсаций и возможностей дальнейшего трудоустройства. В течение этого срока предупрежденные об увольнении работники имеют право продолжать свою работу и в полном размере получать заработную плату.
- 3.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют:
- работники предпенсионного возраста добросовестно работающие в МДОУ (за 2 – 3 года до выхода на пенсию);
 - работники, добросовестно отработавшие в ДОУ не менее 20 лет;
 - беременные женщины и имеющие детей до 3-х лет (одинокий родитель- при наличии ребенка до 14 лет, инвалида до 18 лет) не могут быть уволены инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации МБДОУ.
- 3.12. Работнику, получившему уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется свободное от работы время 1 день в месяц, с сохранением среднего заработка, для поисков новой работы.
- 3.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, независимо от причины увольнения, может быть только с предварительного согласия профсоюзного органа МБДОУ (ст. 373 ТК РФ).
- 3.14. Работодатель не допускает применения дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 Трудового Кодекса РФ.
- 3.15. О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости района предоставляется не менее чем за три месяца.

IV. Оплата труда

- 4.1. В целях повышения социального статуса МБДОУ, престижа педагогической профессии и мотивации труда, стороны подтверждают следующее:
1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с законодательством РФ и Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа

финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (оклад), компенсационную и стимулирующую части.

2. Проведение тарификации педагогических работников учреждения до 5 сентября текущего года по согласованию с выборным профсоюзным органом и ознакомление работников с ее результатами под роспись (предварительная тарификация до начала летних отпусков).
3. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда МБДОУ, утверждаемым работодателем по согласованию профкомом.
4. Заработная плата работников МДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемых до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже МРОТ.

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного с работодателем на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении её до МРОТ учитываются.

- 4.2. Стороны договорились о наличии обязанности работодателя и его представителей:
 - Обеспечить своевременную выплату заработной платы не реже, чем 2 раза в месяц «5» числа и «20» числа через банкоматы.
 - Нести ответственность за допущенную задержку выплаты работникам и другие нарушения оплаты труда.
 - В случае задержки выдачи заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, имеет право 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 рабочее время на своём рабочем месте, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ);
2. За время отсутствия работника на рабочем месте заработная плата ему не начисляется. Однако при нарушении срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить всю задержанную сумму с учетом процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки (ст.236 ТК РФ);
3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере, не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК РФ);
4. Время простоя (ст. 72.2 Трудового кодекса РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

5. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ);
6. Периоды отсутствия воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимися рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
7. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ);
8. Устанавливать размер доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с Положением об оплате труда, которое является приложением к коллективному договору;
9. Знакомить работников с Положением об оплате труда стимулирующих не позднее, чем за 2 месяца до его внедрения;
10. Пересмотр и введение норм труда производить после предварительного согласия с выборным профсоюзным органом и доводить до работников не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ);
11. Работникам при получении заработной платы выдаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
Форма расчетного листка согласовывается с выборным профсоюзным органом.
12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).
13. Для рассмотрения индивидуальных споров создается Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

V. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Стороны исходят из того, что режим рабочего времени предусматривает:
 - продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями
 - продолжительность работы на одну ставку устанавливается:
 - для педагогических работников - не более 36 часов в неделю,
 - административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал- 40 часов в неделю
- 5.2. Время начала и окончания работы предусматриваются Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованного с выборным профсоюзным органом МБДОУ. **(ст. 100 ТК РФ).**
- 5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск составляет не менее 28 календарных дней, предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается **работодателем, с учётом мнения выборного профсоюзного органа, не позднее, чем** за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) и доводится до сведения всех сотрудников.
Обслуживающий персонал - 28 календарных дней (ст.123 ТК РФ).
Педагогическим работникам в предоставляется отпуск в размере 42 календарных дня.
По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающие 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.
Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- 5.4. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо

- работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.
- 5.5. В случае, предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачивается в полном объеме.
- 5.6. По согласованию сторон, между работодателем и работником, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть использована по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий год (ст. 125 ТК РФ).
- 5.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с письменного согласия работника
- 5.8. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы (если есть экономия ФОТ) в связи:
- со свадьбой работника – 3 дня;
 - смертью родственника – 3 дня (ст. 128 ТК РФ)
 - с рождением ребенка – 3 дня.
- 5.9. Работник имеет право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предоставляемый по его письменному заявлению, продолжительность дополнительного отпуска определяется по согласованию сторон.
- 5.10. В соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:
- пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или исполнения обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 дней в году;
 - участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в год;
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.
- 5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни, праздничные дни, производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 113 ТК РФ).
- 5.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.
По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приёма пищи вместе с воспитанниками. Время приёма пищи для остальных работников МБДОУ устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут.

VI. Охрана труда

- 6.1. Работодатель:
- осуществляет эффективные меры по приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно – гигиенических норм и правил. До 5 января предоставлять в профком мероприятия по охране труда (соглашение по охране труда);

- обеспечивает безопасные условия и охрану труда в МБДОУ (ст. 212 ТК РФ);
 - обеспечивает работников МДОУ бесплатной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ);
 - информирует работников о фактическом состоянии условий труда и выполнении мероприятий по их улучшению, повышению безопасности труда, улучшению производственного быта, о полагающихся средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, уровне травматизма и заболеваемости;
 - организывает проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников МБДОУ за счет учреждения (ст. 212 ТК РФ);
 - обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);
 - проводит анализ данных по вопросам временной нетрудоспособности работающих с принятием мер по их снижению;
 - организывает обучение за счет собственных средств уполномоченных по охране труда, обеспечить их необходимой технической и нормативной литературой;
 - обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности уполномоченных по охране труда в соответствии с Положением.
 - создаёт совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.
- 6.2. Работник обязуется:
- соблюдать требования по охране труда, установленные законом и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ).
- 6.3. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
- 6.4. Профсоюз:
- осуществляет контроль над соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации;
 - контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
 - избирает уполномоченного по охране труда;
 - принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;
 - принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками МБДОУ;
 - принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором. В случае грубых нарушений требований по охране труда (отсутствие нормальной освещенности, низкая температура в помещении и т. д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.
- 6.5. Стороны согласились с тем, что уполномоченному по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% от оклада за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников МБДОУ.

VII. Социальные гарантии и льготы

- 7.1. Стороны пришли к соглашению о:
- оказании материальной помощи работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.
- 7.2. Стороны договорились о:

- создании работодателем и его представителями условий для организации питания работника в МБДОУ – второго блюда;;
 - предоставлении льгот работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173 – 176 ТК РФ).
- 7.3. Труд работников регулируется на основании ст. 253 – 261 Трудового Кодекса РФ.
- 7.4. Работникам, осуществляющим уход за детьми инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет, по их письменному заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).
- 7.5. Осуществлять приобретение путевок через Обком профсоюза для оздоровления сотрудников;
- 7.6. Обеспечение проездными билетами работников МБДОУ, чья работа носит разъездной характер.

VIII. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

- 8.1. Стороны договорились, что:
- права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МДОУ, выборного профсоюзного органа определяется Трудового Кодекса РФ Федеральным законом «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением первичной организации профсоюза, Отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором;
 - принятие локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников МБДОУ производится работодателем, его представителям по согласованию с выборным профсоюзным органом МБДОУ.
- 8.2. Работодатель и его представители признают независимость, не подотчетность и не подконтрольность профсоюзных органов и их деятельности.
- 8.3. Работодатель и его представители ежемесячно и бесплатно перечисляют членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% от заработной платы работника, при наличии письменных заявлений, на счет районной профсоюзной организации.
- 8.4. Стороны признают, что:
- работники, входящие в состав профсоюзных органов не могут быть переведены на другую работу, уволены по инициативе работодателя, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, а председатель профсоюзной организации – без предварительного согласия РК профсоюза.
- 8.5. Стороны договорились, что:
- за работниками сохраняется средний заработок на время выполнения общественных обязанностей и времени учебы, заседаний, семинаров, проводимых РК профсоюза;
 - установить доплату председателю первичной профсоюзной организации 20% от его ставки из фонда экономии оплаты труда.
- 8.6. Профком МБДОУ:
- осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, а так же по другим социально – экономическим и трудовым вопросам;
 - требует устранения выявленных нарушений.
- 8.7. Работодатель в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает профкому о принятых мерах.

IX. Обязанности работодателя

- 9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров (ст. 196 ТК РФ).
- 9.2. Работодатель создает работникам, проходящим профессиональную подготовку, условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ.
- 9.3. Переподготовка кадров проводится за счет средств работодателя.
- 9.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме (ст. 235 ТК РФ).

Х. Обязанности работников МДОУ

- 10.1. Предоставлять при приеме на работу документы, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.
- 10.2. Строго выполнять обязанности, возложенные на него Трудовым Кодексом РФ и Законом «Об образовании», Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.
- 10.3. Своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих работникам выполнять их трудовые обязанности.
- 10.4. Содержать свое рабочее место в чистоте.
- 10.5. Эффективно использовать учебное оборудование. Экономно и рационально использовать энергию, тепло и другие материальные ресурсы.
- 10.6. Соблюдать законные права воспитанников.
- 10.7. Участвовать в управлении МБДОУ через общие собрания, выносить предложения по улучшению работы МБДОУ.
- 10.8. Работник несет материальную ответственность за вверенное ему имущество (наглядные пособия, игрушки, мягкий и жесткий инвентарь) в закрепленной за ним группе.
- 10.9. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ).
- 10.10. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего заработка.

ХІ. Заключительные положения

- 11.1. Настоящий «Коллективный договор» заключен сроком на 3 года. По истечении этого срока, коллективный договор может быть продлён, но не более, чем на 3 года.
- 11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся по взаимному согласию сторон. Инициатором изменения может быть любая сторона.
- 11.3. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.
- 11.4. Контроль за выполнением коллективного договора работодателем и профсоюзным комитетом осуществляет двухсторонняя комиссия, проводившая переговоры по его заключению.
- 11.5. Стороны один раз в шесть месяцев отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.
- 11.6. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение или нарушение условий «Коллективного договора», несут ответственность в соответствии с действующим законодательством