

Представитель работодателя:

Заведующая МБДОУ
«Детский сад №7» г.Никольска


/Куварзина Г.Г./
_____ 2021г.
М.П. 

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ
«Детский сад №7» г.Никольска


/Гушина С.Н./
_____ 2021г.
М.П. 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

№ 7
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«ДЕТСКИЙ САД № 7»
г. НИКОЛЬСКА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2021-2024 годы
(срок действия договора: с 13.02.2021г. по 13.02.2024г.)

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

12 02 20 21

Регистрационный № 0572

Специалист _____ 

Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с областным отраслевым Соглашением и регулирует социально-трудовые отношения между работниками МБДОУ и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель с одной стороны, в лице его представителя заведующей МБДОУ «Детский сад №7» г.Никольска Куварзиной Галины Григорьевны (в дальнейшем – Работодатель), и работники МБДОУ «Детский сад №7» г.Никольска в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя первичной профсоюзной организации Гущиной Светланы Николаевны с другой стороны.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Работодатель согласовывает с профкомом вопросы принятия следующих локальных актов:

1. Правила внутреннего распорядка
2. Соглашение по охране труда
3. Положение о стимулирующей части ФОТ и порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №7»
4. Другие локальные акты.

1.13. Работодатель представляет информацию Председателю профсоюзной организации Детского сада 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.

2. Трудовые отношения.

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

2.1.1. Трудовой договор с работниками Детского сада заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также, в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.1.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Стороны согласились, что:

2.2. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам предоставляется в соответствии с комплектованием количества групп в Детском саду.

2.3. Предварительное комплектование на следующий учебный год согласуется с профкомом.

2.4. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.5. Учебная нагрузка педагогического работника, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Повышать квалификацию педагогические работники обязаны не реже, чем один раз в три года.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать 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).

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

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

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Прием на работу и увольнение работников осуществляет заведующая образовательным учреждением.

4.2. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

4.3. Работодатель обязуется:

- 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)
- Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица в возрасте за три года до достижения пенсионного возраста,
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- матери и отцы, имеющие на иждивении одного и более детей;
 - неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.5. Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Рабочее время педагогического работника определяется Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего распорядка, графиком работы и должностными обязанностями, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.91 ТК РФ).

В зависимости от должности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений»

5.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ.).

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-

инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.7. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 259 ТК РФ).

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

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

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

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Предоставлять педагогическим работникам годичный отпуск без сохранения заработной платы работнику по его заявлению 1 раз в течение 10 лет преподавательской деятельности.

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников учреждения бюджетной сферы.

6.2. Оплата труда, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, доплат за дополнительные виды и объемы работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы *не может быть менее МРОТ, установленного федеральным законодательством.*

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения бюджетной сферы и включает в себя:

*Должностной оклад, который устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий;
- б) единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих.
- в) мнения представительного органа работников.

*Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, :

- за заведование учебными кабинетами;
- за руководство методическими объединениями;
- за заведование учебно-опытными участками;
- за проведение дополнительной работы по физическому воспитанию.

*Доплаты: (ст.135 ТК РФ)

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни (в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее, чем в двойном размере либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха);
- за работу с дезинфицирующими средствами;
- за работу с вредными и опасными условиями труда.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа (в феврале 15 и 28 числа) текущего месяца. Выплачивается ежемесячная компенсация для обеспечения книгоиздательской литературой и периодическими изданиями.

6.5. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основе Положения о стимулирующей части ФОТ и порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №7».

6.6. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.7. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, ст. 234 ТК РФ.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель учреждения.

6.9. Все дополнительные работы, не связанные с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия учителя и оплачиваются администрацией школы по согласию сторон.

6.10. Оплата труда воспитателей, педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

6.11. По ходатайству первичной профсоюзной организации

1) производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении Соглашения о социальном партнерстве между Министерством образования Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

| Должность, по которой установлена Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | <ul style="list-style-type: none"> - преподаватель; - учитель; - воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; - педагог-организатор; - старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилею работы по основной должности); - учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель; воспитатель | <ul style="list-style-type: none"> - воспитатель; - старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | <ul style="list-style-type: none"> - учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | <ul style="list-style-type: none"> учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); - инструктор по физкультуре; -учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | <ul style="list-style-type: none"> - учитель технологии; - преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; - инструктор по труду; - старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилею работы по основной должности) |
| Учитель технологии | мастер производственного обучения; - инструктор |

| | |
|--|---|
| | тор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | <ul style="list-style-type: none"> - учитель-логопед; - учитель-дефектолог; - учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; - воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования | <ul style="list-style-type: none"> - преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); - музыкальный руководитель; - концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер | <ul style="list-style-type: none"> - учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; - преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | <ul style="list-style-type: none"> - учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); - инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | <ul style="list-style-type: none"> - старший тренер-преподаватель; - тренер - преподаватель |
| Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образова- | учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу |

| | |
|---|---|
| тельного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования | |
| Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу | преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования |

2) производить оплату труда с учетом имеющийся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

3) производить оплату труда с учетом имеющийся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период временной нетрудоспособности (непрерывной) свыше 2-х месяцев истек срок действия квалификационной категории, но не более, чем на один год со дня выхода на работу;

4) производить оплату труда с учетом имеющийся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» истек срок действия квалификационной категории, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

5) производить оплату труда с учетом имеющийся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых перед наступлением пенсионного возраста, истек срок действия квалификационной категории, до дня наступления пенсионного возраста, но не более, чем на один год.

7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Стороны подтверждают, что работники имеют право:

- на участие в управлении учреждением в порядке, определенном Уставом Детского сада;

- на защиту профессиональной чести и достоинства, на обращение в вышестоящие организации в случае несогласия с принятыми решениями в Детском саду при нарушении его прав;

- на повышение квалификации и переподготовку, с этой целью администрация создает необходимые условия (ВУЗы, ИПК и ПРО).

- аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить её в случае успешного прохождения аттестации.
- на получении пенсии по выслуге лет (педагогическим работникам).
- на получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ для педагогических работников.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить прохождение бесплатных медицинских обследований.

7.3. Выплачивается педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Работники имеют право на бесплатное пользование библиотечными фондами и фондами учреждений культуры в образовательных целях.

7.4. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст. 168 ТК РФ).

7.5. Профком ведет анализ и контроль расходования средств соцстраха, учет нуждающихся в лечении и содействует в получении путевок для работников и их детей.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель:

8.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом правила и инструкции по охране труда.

8.3. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Проводит со всеми работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивает технических работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

8.5. Осуществляет совместно с профкомом контроль по состоянию условий охраны труда и выполнением работниками своих обязанностей по охране труда.

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

Проводит специальную оценку условий труда (СОУТ), проверяет надёжность оборудования в спортивном зале.

8.7. По решению комиссии по социальному страхованию приобретает путёвки на лечение и отдых.

8.8. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные периодические медицинские осмотры работников, а также внеочередные медицинские осмотры работников по просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохра-

нением за ними работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.9. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.11. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

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

8.13. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля по состоянию охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников негативно влияющих на здоровые и безопасные условия труда, принимает меры к их устранению.

8.14. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней - повару;
- дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днем по должностям:
 - заведующая – 5 дней;
 - завхоз – 3 дня.
- по ходатайству первичной профсоюзной организации предоставлять оплачиваемые отпуска:
- родителям первоклассников и выпускников школы – один рабочий день;
- проводы детей на военную службу в Вооруженные силы РФ – один рабочий день.

Профком:

8.15. Осуществляет в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.16. Систематически обсуждает на заседаниях профкома вопросы охраны труда в образовательном учреждении, анализирует состояние производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

8.17. Добивается выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

8.18. Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов по охране труда в Детском саду.

8.19. Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда (СОУТ), доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

8.20. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.21. Проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка 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.

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

9.5. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9.6. Члены профкома участвуют в работе по тарификации педагогов, включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- принятие положения о стимулирующей части ФОТ и порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №7»;
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания.

9.8. Предоставлять неосвобожденному председателю выборной первичной профсоюзной организации не менее трех дней оплачиваемого дополнительного отпуска, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Осуществлять общественный контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда доплат, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Оказывать методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам Профсоюза.

10.6. Утверждать на собрании трудового коллектива смету расходов профсоюзных средств.

10.7. Ежегодно отчитываться перед членами Профсоюза о расходовании средств, полученных от профсоюзных взносов.

10.8. Проводить мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников и их детей в возрасте до 15 лет.

11. Контроль по выполнению коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Стороны социального партнерства осуществляют контроль по выполнению коллективного договора. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ).

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

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 ТК РФ).

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.