

Коллективный договор

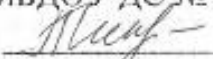
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 80 г. Челябинска»

на 2016 - 2018 г.г.

От работодателя:
заведующий
МБДОУ ДС № 80



От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 80


Л.А. Челушкова

(Внесены изменения на основании рекомендаций отдела труда и социального партнерства
Управления экономики Администрации г. Челябинска)

Коллективный договор принят на собрании работников
МБДОУ «ДС № 80 г. Челябинска»
01.12.2015 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий договор заключен между работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ДС № 80 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 80 г. Челябинска»), представленным профсоюзным комитетом в лице председателя профкома Чечушковой Л.А с одной стороны и работодателем в лице заведующей МБДОУ «ДС № 80 г. Челябинска» Заболотневой Г.П. с другой, именуемые в дальнейшем сторонами в соответствии со ст.40 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).

1. Коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения работодателя и работников МБДОУ «ДС № 80 г. Челябинска», обязательства и ответственности сторон.

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников «ДС № 80 г. Челябинска» и установлению социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

3. Сторонами КД являются:

- Работники МБДОУ «ДС № 80 г. Челябинска», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком), председателя первичной профсоюзной организации Чечушковой Л.А.

- Работодатель в лице его представителя – заведующий МБДОУ «ДС № 80 г. Челябинска» Заболотневой Г.П.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

4. Действие КД распространяется на всех работников МБДОУ «ДС № 80 г. Челябинска», гарантирует защиту прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.

5. Содержание коллективного договора необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на собрании работников. Профком обязуется разъяснить работникам положение КД, содействовать его реализации.

6. КД сохраняет свое действие в случае изменения учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в его изменения и дополнения на взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и утверждаться в качестве приложения к КД решением трудового коллектива согласно ст.44 ТК РФ.

10. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников МБДОУ ДС № 80.

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

13. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом подлежат:

- Правила внутреннего трудового распорядка (август – сентябрь);
- Тарификация на новый учебный год (сентябрь);
- Соглашение по охране труда (январь);
- Положение об оплате труда работников;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами;
- Проекты документов, затрагивающие социально – экономические и трудовые интересы работников ДОУ;
- Другие локальные нормативные акты.

14. Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с администрацией МБДОУ в индивидуальном договорном порядке. На указанных работников нормы заключенного Договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

На работников, поступивших на работу после заключения Договора, он распространяется на основании их волеизъявления, т.е. как на члена профсоюза, если он таковым является, или как на работника, не являющимся членом профсоюза.

2.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или 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 ее выполнения.

4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительностью рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

5. Объем нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном МБДОУ ДС, по согласованию с профкомом.

6. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное ДОУ является местом основной

работы, обеспечены педагогической работой в объеме не меньше чем на ставку заработной платы.

7. Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ «ДС № 80 г. Челябинска», возможны только:

- а) По взаимному согласию сторон;
- б) По инициативе работодателя в случаях:

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

- Простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом ДОУ, но в той местности на срок до одного месяца (карантин, авария и др.);

- Восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

8. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязан:

1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ДООУ.

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

3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (за счёт внебюджетных источников).

4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать педагогам соответствующие стимулирующие выплаты: за вторую квалификационную категорию – до 10% должностного оклада (до окончания срока действия квалификационной категории); за первую квалификационную категорию до 20% должностного оклада; за высшую квалификационную категорию до 30% должностного оклада со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязан:

1. 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 (информацию о закрытии ДООУ с высвобождением работников) не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ предоставлять в свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3. Увольнение членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)

4. Стороны договорились, что:

4.1. 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 предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2. Высвобождаемым 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.

4.3. О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости района представляется не менее чем за три месяца.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Стороны пришли к соглашению:

1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями Трудового договора, Должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

1.2. Для заведующей, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – для воспитателей 36 часов в неделю, для музыкального руководителя 24 часов в неделю, для педагога дополнительного образования 18 часов за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, Типового положения об образовательном учреждении).

1.4. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

1.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

1.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

1.8. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска административного и вспомогательного персонала учреждения составляет 28 календарных дней.

1.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

1.10. В летний период (подготовки к новому учебному году) работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ «ДС №80 г.Челябинска» и благоприятных условий для отдыха работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

2. Работодатель обязан:

2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы календарные дни согласно ст.128 ТК РФ (по согласованию с работником) в следующих случаях:

- При рождении ребенка в семье – один рабочий день;
- Для сопровождения детей младшего возраста в школу – один рабочий день;
- В связи с переездом на новое место жительства – два рабочих дня;
- Для провода детей в армию – один рабочий день;
- В случае свадьбы работника (детей работника)- один рабочий день;
- На похороны близких родственников – три рабочих дня.

2.2. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.

6.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

1. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с профессионально-квалификационными группами.

2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с принятием НСОТ;
 - Компенсационные выплаты:
 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными) и иными условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющиеся от нормальных;
 - выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 15% к заработной плате).
 - Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами ДООУ.
 - Ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирует обязанность работодателя выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются:
 - выплата аванса производится не позднее 20 числа и выплата окончательного начисления заработной платы – не позднее 07 числа каждого месяца, следующего за отработанным месяцем.
3. Изменение размера заработной платы производится в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенные в «Положении об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 80 г. Челябинска»
4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ)
5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
6. Перевод работника в случае производственной необходимости на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу оплачивается по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2).
7. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы работников несет руководитель учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
2. Организует в учреждении места для приема пищи сотрудников.
3. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам учреждения по утвержденным по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.
4. Обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязан:

1. Обеспечить право работников ДООУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

Провести в ДОО специальную оценку условий труда по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года, осуществлять контроль за соблюдением инструкций.

3. Обеспечивать наличие нормативных материалов по охране труда и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды (ст. 221 ТК РФ).

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

7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ДОО на время приостановления работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе, либо оплатить простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. По причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. По вине работника время простоя не оплачивается.

10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - от 4% до 8%, в праздничные дни - 100% и в ночное время – 35%, дополнительный отпуск 6 календарных дней (поварам).

11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

Разработать и утвердить инструкции по охране труда для каждой категории работников МБДОУ ДС.

Регулярно корректировать и обновлять действующие инструкции по ОТ и жизнеобеспечению образовательного процесса.

12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по ОТ. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (приказ).

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

14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст.213 ТК РФ).

Профком обязан:

1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОУ .

2. Проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ .

3. Контролировать расходование средств фонда социального страхования:

- На оплату больничных листов;
- На выделение санаторных путевок;
- На выплату пособий.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничения 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 профсоюзной деятельностью.

2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

4. Увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п. 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома (ст.373, 376 ТК РФ).

5. Работодатель предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

6. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% от заработной платы работников – членов профсоюза с разбивкой перечисления: 75% - на счет районной профсоюзной организации и 25% - на счет Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляют на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном и настоящим коллективным договором.

9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДООУ .

10. Члены профкома включаются в состав комиссий ДООУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает вопросы согласно перечня статей ТК РФ.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязан:

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», областным законом «О правах профессиональных союзов Челябинской области» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации ежемесячные денежные средства из заработной платы.

2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

6. Направлять учредителям заявления о нарушении руководителем ДОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем в комиссии по трудовым спорам и суде.

8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников ДОУ.

10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в РК профсоюза.

11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДОУ.

13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений и страховых взносов работников.

14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОУ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий КД заключен на 3 года и вступает в силу с 01 января 2016 года.

2. Стороны согласились, что дополнения и изменения в коллективном договоре вносятся по взаимной договоренности сторон. Ни одна из сторон, заключивших КД, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

3. Контроль выполнения данного КД осуществляется комиссией, которая правомочна разрабатывать КД и вносить в него изменения и дополнения.