

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «Детский сад № 5»

г. Иваново, 5-я улица Сусанина, дом 3, тел. 8(4932) 35-21-28

E-mail : dou5@ivedu.ru

ИНН 3702315173 КПП 370201001

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
З.В.Носкова
«11» 09 2019 г.

От работодателя:



Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 5»
Т.В. Шубина
Приказ № 6 от 11.01 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 5»
(МБДОУ «Детский сад № 5»)
на 2019 – 2022 г.



Срок действия договора:

с _____ 2019 г.

до _____ 2022 г.

Дата вступления в силу:

_____ 2019 г.

Протокол № 1 от 10.01 2019 г.

Почтовый и юридический адрес: 153027, Россия, Ивановская область, г.Иваново, ул. 5-я Сусанина, д.3, тел. 8(4932) 35-21-28 электронная почта: dou5@ivedu.ru

Исполнитель: Шубина Татьяна Витальевна, заведующий, тел. 8(4932) 35-21-28 электронная почта: dou5@ivedu.ru

Иваново
2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 5» (далее – Учреждение) на 2019-2022 гг.

Настоящий Коллективный договор составлен на основании:

- Конституции Российской Федерации,
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
- Федеральных законах от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законе Ивановской области от 08.06.2012 года № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области»,
- Городском Соглашении по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Управлением Образования Администрации города Иванова, Ивановской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), городским объединением работодателей на 2016- 2019 г. г.
- и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ивановской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.1. Соглашения на территориальном уровне предусматривают для работников создание условий труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ и Ивановской области, настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

1.2. Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет) в установленном порядке осуществляет регистрацию коллективных договоров учреждений и Соглашений в целях контроля за состоянием, эффективностью, обобщения опыта коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и принимает необходимые меры по фактам нарушения коллективных договоров и Соглашений в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами ППО, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Носковой Зинаиды Владимировны;
- работодатель в лице его представителя – заведующий МБДОУ «Детский сад № 5» Шубина Татьяна Витальевна.

1.5. Работники, не являющиеся членами ППО, имеют право уполномочить ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда.
- Положение о стимулировании работников.
- Положение о премировании
- Соглашение по охране труда;
- Типовые нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты.
- Перечень профессий, которым выплачиваются компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда и предоставляется дополнительный отпуск.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения (по согласованию) ППО;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Другие формы (ст.53 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми

актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

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

2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа детского сада в целом или ее отдельных структурных подразделений.

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного соглашения работника и с учетом мнения профкома.

- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

2.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

2.11. Стороны признают, что специфика работы требует установления особого режима проведения собраний работников, родительских собраний.

2.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

2.14. С приказом заведующей Учреждения о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.15. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения.

2.16. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 или п.4 ч.1 ст.83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч.2 ст.261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель должен выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника.

2.17. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и уровнем образования. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право на оставлении на работе, сверх перечня ст.179 ТК РФ одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, лица, проработавшие на данном предприятии более 10 лет.

2.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата работников предупреждаются руководителем Учреждения персонально и под роспись за два месяца до увольнения.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Областным отраслевым соглашением.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

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

- Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профкома.

3.4. По результатам аттестации устанавливаются работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

3.5. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2 лет;

- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.7. С целью социальной защиты педагогических работников Учреждения продлевать на срок до 1 года действие квалификационных категорий (кроме высшей) в следующих случаях:

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида;
- с момента выхода на работу после длительной нетрудоспособности;
- с момента выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе Выборного профсоюзного органа.
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста.
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения; работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учётом мнения профкома.

3.8. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника. Для проведения аттестации с целью установления первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

3.9. Аттестационной комиссии при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам:

- Имеющим почётные звания («Народный ...», «Заслуженный...», «Почётный работник ...РФ»);
- Имеющим учёные степени по профилю работы;
- Стабильно имеющим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодёжи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325);
- Проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;
- Педагогическим работникам творческих коллективов, которые имеют звание «Образцовый детский коллектив», присвоенное Министерством образования и науки РФ – на основании проведённых ими мастер-классов или материалов, представленных для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах.

3.10. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то аттестационная комиссия Департамента вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

3.11. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 2).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся

квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в аттестационную комиссию Департамента с просьбой о разрешении конфликта.

3.12. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи занятия.

3.13. Обеспечение участия в процедуре аттестации членов аттестационной комиссии Департамента и экспертов относится к полной компетенции региональных органов власти.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников детского сада и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ) Стороны договорились, что:

4.4. Преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют так же: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.5. 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.

4.6. При появлении новых рабочих мест в детском саду, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

4.7. Увольнение считается массовым:

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Детский сад работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются: суббота и воскресенье, праздничные дни.

Рабочее время установлено с 7 часов 00 минут до 19 часов 00 минут.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601):

- воспитателя 36 часов в неделю;
- музыкального руководителя 24 часа в неделю.

5.4. Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.5. Установить и предоставлять работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей учреждений (пост. Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального учреждения)», их заместителей, руководителей структурных подразделений, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 5 календарных дней.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников:

- заведующий детским садом;
- заместитель заведующего по АХР.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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.

5.7. Время перерыва для отдыха и питания:

Перерыв для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Воспитатели принимают пищу совместно с воспитанниками.

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

Работа в выходной и праздничный 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.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 2).

5.10. Во время ремонта педагогический и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала с предоставлением заявления руководителю Учреждения.

5.12. Работникам ДОО предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам 42 календарных дня;
- обслуживающему персоналу 28 календарных дней.

5.13. Продление, разделение и отзыв из него производится 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).

Разделение отпуска возможно только с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска только с согласия работника.

5.14. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (повар) в количестве 6 календарных дней;
- председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 5» в количестве 4 календарных дней.

5.15. Работникам (членам профсоюза), не имеющим больничных листов в течение года предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в течение двух календарных дней.

5.16. Стороны договорились о предоставлении руководителю и работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – не менее 2 рабочих дней;
- бракосочетание детей – не менее 2 рабочих дней;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребёнка на учёбу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- для провода детей в Армию – 1 календарный день.
- руководителю и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение года – не менее 2 рабочих дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – не менее 4–х рабочих дней в год;
- уполномоченному по охране труда профсоюза – не менее 2 рабочих дней в год;

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.18. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен дополнительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых федеральным органом исполнительной власти.

5.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск родителям, в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей, в любое время по их желанию.

6 . ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (рублях): 20 числа месяца - выплата аванса за первую половину месяца и 6 числа месяца - выплата заработной платы –за вторую половину месяца (при условии отсутствия задержки по финансированию со стороны довольствующего финансового органа).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей); работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни); выплаты стимулирующего характера.

6.3. Оплата труда работникам МБДОУ «Детский сад № 5» работодатель осуществляет в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 5» (Приложение № 2).

6.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и перечень оснований для начисления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 5» (Приложение № 3).

6.5. Размер и перечень компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с п.3 Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 5» «Березка» (Приложение № 2).

6.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения по результатам мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности (в т.ч. премии) распределяются представителями Управляющего совета, Педагогического совета с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по представлению работодателя учреждения ежемесячно.

6.7. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

6.8. Все изменения размеров и системы оплаты труда работодатель обязуется доводить до работников в 3-х дневной срок со дня поступления в учреждение соответствующих нормативных документов.

6.9. При выплате заработной платы работник извещается о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, расчётным листком (ст. 136 ТК РФ).

6.10. Работникам за каждый час работы в ночное время устанавливается доплата за работу в ночное время (ночное время: с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (тарифной ставки) (ст. 154 ТК РФ).

6.11. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится за счёт средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ).

6.12. Оплата труда уполномоченного по охране труда профсоюза за участие в общественном управлении учреждением – 10 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

6.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом.

6.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. К настоящему Коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение № 8).

6.15. Руководитель выплачивает работникам, уходящим в очередной отпуск, заработную плату и отпускные за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

6.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

6.17. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (глава 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (глава 20 - 22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работникам Учреждения, отработавшим в данном учреждении не менее 5 лет и достигшим возраста: женщины – 50 и 55 лет и мужчины 50 и 60 лет, производятся выплаты социального характера в виде материальной помощи в размере должностного оклада.

7.3. Обеспечивает работникам (многодетных семей), имеющих детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях и 25% скидку по оплате за их содержание.

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющее государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

7.5. Оказывает материальную помощь работникам в случае необходимости из накопительных средств профсоюза, на основании решения общего собрания работников ДОУ.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется обеспечить:

8.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов сырья и материалов

8.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению условий профессиональных рисков, согласно приказу Минздравсоцразвития от 01.04.2012года № 181н, в том числе на проведение специальной оценке условий труда из всех источников финансирования.

8.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.5. Содействуют проведению специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии со ст. 212 ТК РФ и ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда» специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с вредными факторами.

8.6. Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по приёму образовательных учреждений при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году (п.2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014г. № МК-588/12)

8.7. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в соответствии с бюджетной сметой. (Приказ Минздравсоцразвития России № 181н от 01.03.2012 г)

8.8. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

8.9. Предусматривает стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюза за участие в общественном управлении учреждением, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.53 ТК РФ).

8.10. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счет средств работодателя в размере 15% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.31,37 ТК РФ).

8.11. Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

8.12. Взаимодействует с территориальными органами федеральных органов государственной и исполнительной власти, осуществляющими надзор и контроль по соблюдению трудового законодательства в области охраны труда.

8.13. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда возлагаются на руководителя ДОУ и Учредителя.

Руководитель:

- Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств:
 - обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), в том числе углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 года № 302н;
 - обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
 - организует ежегодное бесплатное прохождение флюорографии;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.14. Руководитель ДОУ обязуется обеспечить:

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Оценку состояния условий труда;
- Своевременное расследование несчастных случаев;
- Организацию охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- Приобретение и выдачу спецодежды за счет средств Учредителя.
- Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- Соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда

8.15. При работе сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни при совмещении производятся соответствующие доплаты, согласно законодательству Российской Федерации.

8.16. За время простоев не по вине работников (эпидемия, авария и т.д.) сохраняется заработная плата согласно законодательству Российской Федерации.

8.17. В области охраны труда работник обязан:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.
- соблюдать требования охраны труда.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда

- немедленно извещать руководство о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем на производстве или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ФЗ.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и его выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. Признать профсоюзный комитет единственным представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении договора.

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения заседаний, собраний без нарушения нормальной деятельности организации, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9.2.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.2.7. Привлекать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.4. настоящего Коллективного договора с

выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.4. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.5. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почётных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 ст. 374 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 ст. 39 ТК РФ).

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.14. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

10.15. Заключать с работодателем от имени работников Соглашение по охране труда на календарный год.

10.16. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

11.2. Порядок разрешения коллективных споров регламентируется ТК РФ ст.398-418.

12. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

12.2. Коллективный договор может быть продлен до 3 лет, если стороны не изъявят намерения модифицировать или аннулировать его.

12.3. Контроль за выполнением обязательств выполнения Коллективного договора, осуществляет руководитель Учреждения, члены коллектива и выше стоящие органы.

12.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон.

12.5. Разногласия между сторонами разрешаются путем принятия компромиссного решения.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

13.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании трудового коллектива работников о его выполнении.

13.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

13.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.4. Разъяснять условия Коллективного договора работникам образовательной организации.

13.5. Представлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определённых сторонами).

13.6. Коллективный договор составляется в четырёх экземплярах, которые имеют равную силу и подлежат ответственному хранению из расчета:

- 1 экз. – у работодателя МБДОУ «Детский сад № 5»;

- 2 экз. – у председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 5»;

- 3 экз. – в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и

трудоустройства, осуществляющем уведомительную регистрацию;

- 4 экз. – в Управлении образования Администрации Города Иванова Ивановской области.

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью



Заведуючий

Т.В. Шубина

Шубина Т.В.

на _____ листах