

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
Гузеева А.А. _____
«05» 12 2022 года



От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 23
г. Ставрополя
Володина Т.В. _____
«05» 12 2022 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 23
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
на 2022 – 2025 г.г.**

**принято комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключения коллективного договора и контроля за его
выполнением
«05» 12 2022 года**

Зарегистрировано в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя

05.12.2022 N 481
_____ дата, рег. № _____
Администрация Комитета
Труда и социальной защиты населения
г. Ставрополя
Подпись, печать
Ленина улица, д. 4*5 б, г. Ставрополь,
355035, Ставропольский край

Зарегистрировано в комитете Ставропольской
городской организации Профессионального
союза работников народного образования и
науки РФ

_____ дата, рег. № _____
Ставропольская городская организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки
РФ
Подпись, печать
Ин-н 2834
ИП № 50000003084
г. Ставрополь

Оглавление

1.	Титульный лист Коллективного договора	стр. 1
2.	Оглавление	стр. 2
3.	Раздел I. Общие положения	стр. 4
4.	Раздел II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	стр. 5
5.	Раздел III. Рабочее время и время отдыха	стр. 6
6.	Раздел IV. Оплата и нормирование труда	стр. 9
7.	Раздел V. Охрана труда и здоровья	стр. 12
8.	Раздел VI. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	стр. 16
9.	Раздел VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 18
10.	Раздел VIII. Работа с молодежью	стр. 20
11.	Раздел IX. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации	стр. 22
12.	Раздел X. Разрешение споров, дисциплинарное взыскание	стр. 26
13.	Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	стр. 27
14.	Раздел XII. Заключительные положения	стр. 27
15.	<i>Приложение № 1</i> Правила внутреннего трудового распорядка	стр. 29
16.	<i>Приложение № 2</i> Соглашение по охране труда	стр. 63
17.	<i>Приложение № 3</i> Акт о выполнении соглашения по охране труда	стр. 67
18.	<i>Приложение № 4</i> Положение об оплате труда	стр. 70
19.	<i>Приложение № 5</i> Положение о премировании выплат работникам МБДОУ детского сада № 23 города Ставрополя	стр. 96
20.	<i>Приложение № 6</i> Положение по выплатам стимулирующего характера на основании критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБДОУ детского сада № 23 города Ставрополя за результативность и эффективность работы	стр. 100
21.	<i>Приложение № 7</i> Положение о материальной помощи работников МБДОУ детского сада № 23 города Ставрополя	стр. 111
22.	<i>Приложение № 8</i> Форма расчетного листка	стр. 113
23.	<i>Приложение № 9</i> Положение о комиссии МБДОУ д/с № 23 для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением	стр. 114
24.	<i>Приложение № 10</i> Состав комиссии МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением	стр. 117

	(статья 36, 37 ТК РФ)	
25.	<i>Приложение №11</i> Положение о комиссии по охране труда МБДОУ д/с № 23	стр. 118
26.	<i>Приложение №12</i> Состав комиссии МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя по охране труда (статья 218 ТК РФ)	стр. 123
27.	<i>Приложение № 13</i> Положение о комиссии МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя по трудовым спорам	стр. 124
28.	<i>Приложение № 14</i> Состав комиссии МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя по трудовым спорам (статья 384 ТК РФ)	стр. 127
29.	<i>Приложение № 15</i> Перечень профессий и должностей работников МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда за счет средств работодателя	стр. 128
30.	<i>Приложение № 16</i> Список работников МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) за счёт работодателя	стр. 131
31.	<i>Приложение № 17</i> Перечень должностей и профессий, которым для выполнения функциональных обязанностей необходимо иметь 1-ю квалификационную группу по электробезопасности	стр. 132
32.	<i>Приложение № 18</i> Положение о порядке предоставления педагогическим работникам МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года	стр. 133
33.	<i>Приложение № 19</i> Список работников МБДОУ д/с № 23, ознакомленных с условиями коллективного договора на 2022-2025 гг.	стр. 136

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 23 города Ставрополя (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем. Договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992г., Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением по организации образования города Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2022-2025 годы.

1.3. Сторонами настоящего Договора (далее Стороны) являются: Работодатель, в лице заведующего Учреждением. Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее профсоюзный комитет, профком). Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. Договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда работников Учреждения, их гарантии, компенсации и льготы.

1.5. Настоящий Договор распространяется на всех работников Учреждения (в том числе совместителей).

1.6. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить дополнения и уточнения в Договор на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Договора, заинтересованная Сторона вносит представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством; после получения соответствующих предложений одной из Сторон переговоры Сторон должны быть проведены в течение одного месяца. Изменения вносятся в Договор по решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением. Принятые изменения и дополнения в Договор оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работодателя,

профсоюзного комитета и работников Учреждения. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Представители Сторон в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий Договора, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие действия, противоречащие законодательству.

1.8. В течение 10 календарных дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель и профсоюзный комитет доводят текст настоящего Договора до сведения всех работников Учреждения и выступают гарантом соблюдения всех пунктов Договора. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами.

1.9. Стороны договорились о том, что:

- в тех случаях, когда на работников Учреждения, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких договоров, действуют наиболее благоприятные для них условия договора;
- законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие правовое и социально -трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Договора с момента вступления их в силу.

1.10. В случае реорганизации Сторон их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия Договора.

1.11. Настоящий Договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (Ст. 43 ТК РФ).

Текст Договора размещается на официальном сайте Учреждения <https://stavsad23.ru> в двухнедельный срок с даты его подписания.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о следующем.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с Профкомом.

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.2. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профкомом разрабатывается Положение об обработке и защите персональных данных.

2.3. При приёме на работу, кроме случаев, предусмотренных статьёй 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для: многодетных матерей; бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения.

2.4. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

2.5. Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6. Профком обеспечивает защиту и представительство членов профессионального союза и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров.

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. График рабочего времени в МБДОУ д/с № 23 определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*) и утверждается работодателем (по согласованию с профсоюзным комитетом) с учетом специфики работы сотрудников. Работодатель знакомит с этим

графиком работников (под роспись) не позднее, чем за 1 месяц (ст. 103 ТК РФ) до его введения в действие.

3.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

3.3. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, а для других работников Учреждения - 40 часов.

3.4 Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

-режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми Работодателями по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

-работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации-профкома;

-работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника работа в выходной и не рабочий праздничный день компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха. В этом случае работа в выходной не рабочий праздничный день и дополнительный день отдыха оплачиваются в одинарном размере;

-педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в соответствии с действующим законодательством;

- порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников;

- график отпусков составляется Учреждением на каждый календарный год за две недели до наступления календарного года, доводится до сведения всех работников и согласуется с профсоюзным комитетом Учреждения. Изменения в графике отпусков допускаются по согласованию сторон;

- разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника и профсоюзного комитета Учреждения в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. РАБОТОДАТЕЛЬ:

- не имеет права требовать от работников работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК РФ);

- организует работу в летнее время по особому графику. Педагогические работники могут привлекаться к педагогической и организаторской работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки;

- разрабатывает расписание занятий и согласовывает его с профкомом с учетом строгого соблюдения санитарно-гигиенических норм, педагогической целесообразности;

- устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода в отпуск с учетом рекомендаций методических объединений;

- составляет график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом за две недели до наступления календарного года и доводит его до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до ухода в отпуск (ст. 123 ТК РФ);

- имеет право предоставлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы с момента приема. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ);

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации ст.334 ТК РФ.

3.6. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, у которой есть ребенок до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (ст. 263 ТК РФ).

- работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (в календарных днях) (ст. 128 ТК РФ):

✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

✓ родителям и женам военнослужащих, погибшим или умершим вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);

- продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогов устанавливается в соответствии со ст. 334 ТК РФ;

- педагогическим работникам, проработавшим в учреждении 10 лет и выше, предоставляется длительный отпуск до 1 года в соответствии с уставом общеобразовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

3.7. ПРОФКОМ:

- осуществляет контроль учебной нагрузки педагогов, не допуская привлечения к сверхурочной работе без согласия работника;

- следит за рациональным составлением расписания учебных занятий, соблюдением санитарно-гигиенических норм и нагрузки воспитанников и педагогов;

- не допускает привлечения сотрудников к выполнению работы, не входящей в круг их прямых обязанностей без их согласия;

- следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени персонала, своевременностью составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника;

- изучает и вносит предложения по совершенствованию организации труда и целесообразному использованию рабочего времени.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 23 осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 23 города Ставрополя, принимаемом по согласованию с Профкомом (приложение № 4), которое включает условия оплаты труда, размеры окладов

работников, размеры тарифных ставок профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Минимальная заработная плата в организации не может быть ниже МРОТ.

4.3. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов работникам и тарификация работ проводятся в соответствии с Общими положениями тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

4.4. Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

4.5. Стороны договорились, что заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 3 раза.

4.6. Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются в процентном отношении к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы.

4.7. Работодатель устанавливает стимулирующие выплаты, премирует работников, руководствуясь «Положением о премировании работников МБДОУ детского сада № 23 города Ставрополя», «Положением по выплатам стимулирующего характера на основании критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБДОУ детского сада №23 города Ставрополя за результативность и эффективность работы» (*приложение № 5, № 6*).

4.8. Работодатель ежемесячно выплачивает сумму, соответствующую количеству набранных за месяц баллов согласно положению по выплатам стимулирующего характера на основании критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБДОУ д/с № 23 за результативность и эффективность работы (*приложение № 6*).

4.9. Работникам, переведенным на ниже оплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 3 месяцев, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

4.11. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.12. Заработная плата выплачивается 10-го и 25-го числа и перечисляется на лицевой счёт работника на основании письменного

заявления. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.13. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников - профкома (ст. 136 ТК РФ) и является *приложением № 8* к настоящему коллективному договору.

4.14. Работодатель обязуется обеспечить права работников по распоряжению своим заработком, бесплатно направляя добровольные отчисления из заработной платы работников согласно их заявлениям на профсоюзные взносы.

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработанной суммы. Считать дни приостановки работы простоем по вине работодателя (ст. 142 ТК РФ).

Время приостановки работником работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ) оплачивается Работодателем в размере среднего заработка.

4.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуска переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

4.17. Стороны договорились, что запрещается принудительный труд, к которому относятся нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном объеме (ст. 4 ТК РФ).

4.18. РАБОТОДАТЕЛЬ:

- обязуется своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате в бухгалтерию;
- информирует коллектив о размерах финансовых поступлений (субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания), выделяемых по нормативным статьям, доходам от хозяйственной деятельности учреждения, приносящей доход деятельности (собственные доходы учреждения), а также их расходовании.

4.19. ПРОФКОМ:

- осуществляет контроль за правильным установлением должностных окладов и тарификационных ставок, своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией, своевременностью выдачи заработной платы;

- активно участвует в аттестации. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации;

- оперативно рассматривает предложения по совершенствованию оплаты труда;
- участвует в распределении баллов согласно критериям и показателям для распределения поощрительных выплат для всех категорий работников за результативность и эффективность работы, на основе чего заполняется лист согласования протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за каждый месяц.

РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ ОБЕСПЕЧИТЬ:

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

Для реализации этого права руководитель обязуется заключить соглашение по охране труда (*приложение № 2*) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства согласно соглашению по охране труда на календарный год:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте;
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и сохранность этого имущества на период его эксплуатации;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212, 223 ТК РФ);
- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;
- тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами;
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;
- обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ) (*приложение № 12*);
- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ);

- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212, ст. 220 ТК РФ);

- медицинской аптечкой медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);

- больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую более лёгкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

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

- проводить со всеми поступающими, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- своевременно организовывать проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников учреждения;

- проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома;

- в состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать членов выборного профсоюзного органа и комиссии по охране труда;

- на время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника;

- отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника

средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя выплачивать компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ;

- нести ответственность за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;

- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению;

- обеспечивать технической инспекции труда профессионального союза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профессионального союза беспрепятственное посещение учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления. Предоставлять помещения, средства связи для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

5.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

- осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по охране труда силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома;

- контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

- проводить независимую экспертизу условий труда;

- требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников учреждения;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения;

- своевременно информировать вышестоящий профсоюзный орган обо всех несчастных случаях, происшедших в учреждении;

- в случае грубых нарушений требований охраны труда первичная профсоюзная организация вправе требовать от администрации

приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации;

- оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников;
- избирать уполномоченного по охране труда для работы в комиссии по охране труда учреждения;
- заключать с работодателем от имени работников Соглашение по охране труда на календарный год;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профессионального союза и других работников учреждения;
- организовывать работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.4. СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ СОВМЕСТНО:

- создать комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ);
- ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, с указанием должностного лица, ответственного за его выполнение;
- осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

5.5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ:

- строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ);
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучению, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ);
- проходить по представлению и за счёт средств работодателя периодические и предварительные медицинские осмотры;
- осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы;
- работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследовании

происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. РАБОТОДАТЕЛЬ:

- создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки;

- обязуется осуществлять Государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в учреждении создает комиссию по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета на паритетной основе;

- производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ. Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 24 месяца, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам;

- ходатайствует перед комитетом образования администрации города Ставрополя о предоставлении служебного места для детей сотрудников МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя на период работы в учреждении.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения Профкома.

- не позднее, чем за 3 месяца Работодатель представляет в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- работодатель и Профком совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.

- стороны договорились обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, помимо указанных в действующем законодательстве, следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в учреждении 10 и более лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;
- работники, не имеющие других доходов.
- лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

6.2. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- ежегодно работники проходят необходимый медицинский осмотр. Медицинские осмотры, предусмотренные нормативными документами, проводятся за счет средств работодателя;

- работодатель производит обязательное медицинское и пенсионное страхование работников;

- комиссия ежегодно проводит анализ причин заболеваемости работников с временной и стойкой утратой работоспособности. По результатам анализа намечает меры по профилактике заболеваний;

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (с. 185.1 ТК РФ);

- в пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными происшествиями:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) – от 3000 руб. до одного должностного оклада;
- заболевание, лечение сотрудника – от 1000 руб. до 5000 руб.;
- стихийные бедствия – от 3000 руб. до 5000 руб.;
- к отпуску сотрудника – от 3000 руб. до двух должностных окладов.

6.3. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

- принимать участие в составлении социального паспорта образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки;

- организовывать проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;

- в целях поздравления членов ППО МБДОУ д/с № 23 с юбилейной датой, проработавших в учреждении год и более, с профсоюзного счета снимается сумма в размере 1000 рублей;

- способствовать восстановлению здоровья работников и членов их семей в санаторно - курортных лечебных учреждениях, в спортивно -

оздоровительных лагерях, а также посредством физкультурно-оздоровительной работы. Информировать о наличии профсоюзных путевок с 20% скидкой;

-контролировать правильность выдачи и оформления больничных листов, единовременных пособий на рождение ребенка, оплаты отпуска по уходу за ребенком;

-разрабатывать и вносить предложения, направленные на улучшение социально - экономического положения работников Учреждения;

-осуществлять защиту профессиональных, трудовых иных гражданских социально - экономических прав и интересов членов первичной профсоюзной организации, в том числе в суде;

-оказывать бесплатную юридическую помощь членам первичной профсоюзной организации Учреждения по вопросам социальной защиты.

РАЗДЕЛ VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться исходя не только из интересов организации, но и потребностей личностного роста работника.

7.2. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

7.3. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Ежегодно на эти цели предусматриваются средства в размере до 2% от годового фонда оплаты труда организации.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ежегодно определяются работодателем с учетом мнения Профкома.

7.4. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования.

7.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем 1 раз в 3 года.

7.6. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

-подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению Работодателя);

-установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

7.7. Аттестации не подлежат:

-педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух 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;

-педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

7.8. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению Работодателя в случаях:

-наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности; - наличия учёной степени кандидата и доктора наук;

-победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);

-получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

7.9. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

7.10. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации Учреждения, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

7.11. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью Работодателя. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

7.12. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

-длительной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании»;

-если работник был призван в ряды Российской Армии;

-иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.15. Продлевать до одного года оплату за имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

-длительной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-нахождения в длительном отпуске.

7.16. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

РАЗДЕЛ VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Стороны:

- считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности;

- содействуют закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечению молодежи к активной общественной жизни.

Стороны договорились:

- привлекать молодых педагогов к текущей работе в управлении Учреждением;

8.2. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого режима рабочего времени Стороны рекомендуют:

- обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами участия в организации образовательных турниров, игр, и др. мероприятий с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

- минимизировать составление молодыми педагогами отчетной документации.

8.3. Стороны рекомендуют предусматривать:

- повышение профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников;
- развитие творческой активности молодежи, активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающейся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в течение трех лет после окончания профессиональной организации или образовательной организации высшего образования.

8.5. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания профессиональной образовательной организации. Статус молодого специалиста действует однократно, независимо от количества оконченных профессиональных образовательных организаций.

Статус молодого специалиста продлевается на срок до трех лет в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Статус молодого специалиста сохраняется на срок до трёх лет в случае:
 - перехода работника в другую образовательную организацию;
 - в других случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

8.6. Молодым специалистам устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 % ставки заработной платы с учётом объёма учебной нагрузки. В случае если объём педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определённой за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов и в этом случае устанавливаются в размере 20 процентов от ставки заработной платы.

РАЗДЕЛ IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской

Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством России, краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя, Отраслевого Соглашения по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, иных соглашений, Устава Учреждения, настоящего Договора.

9.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

- признавать преимущественное право профессиональных союзов на заключение коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств, предусмотренных коллективными договорами;

- обеспечивать реальное участие работников в управлении Учреждением непосредственно или через свои представительные органы в соответствии с трудовым законодательством;

- обеспечивать безусловное выполнение требований трудового законодательства при принятии локальных нормативных актов в части учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

Взаимодействовать с выборным органом первичной профсоюзной организации посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен ст. ст. 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- согласования, представляющего собой принятие решений руководителем организации только после проведения взаимных консультаций с Профсоюзом по вопросам социально- трудовых и профессиональных интересов работников. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

С учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации производить:

- принятие приложений к коллективному договору;

-установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

-утверждение должностных обязанностей работников;

-утверждение графиков отпусков;

-изменение условий труда;

С учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, по инициативе работодателя;

-привлечение к сверхурочным работам;

-разделение рабочего времени на части;

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

-очередность предоставления отпусков;

-применение систем нормирования труда;

-установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

-создание комиссий по охране труда;

-составление графиков сменности;

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

-снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

-установление сроков выплаты заработной платы работников;

-другие вопросы, предусмотренные коллективным договором;

-соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий;

-включать представителей первичной профсоюзной организации в состав коллегиальных органов управления Учреждения;

-предоставлять профсоюзному комитету Учреждения необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы первичной профсоюзной организации Учреждения и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы;

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделенных помещений, и создавать другие улучшающие

условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации;

-не препятствовать представителям профсоюзного комитета в посещении Учреждения, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

-предоставлять профсоюзному комитету по их запросам информацию по вопросам охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

-обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта Учреждения на расчётный счёт городской организации профсоюза профсоюзных взносов в размере, установленном первичной профсоюзной организацией, но не менее 1% от заработной платы члена профсоюзной организации;

-профсоюзный взнос, не устанавливается для лиц, не имеющих заработной платы для следующих членов первичной профсоюзной организации Учреждения: работникам, работающим в Учреждении по совместительству.

Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

-содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы.

9.4. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются; председатель профсоюзной организации Учреждения - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

9.5. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзной организации, членами которого они являются, а председателей профсоюзной организаций Учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.6. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по пункту 3 части I статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации осуществляется с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.7. Члены первичной профсоюзной организации, уполномоченные лица по охране труда, представители первичной профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, настоящим Договором.

9.8. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.9. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений настоящего Договора.

9.11. Председателю первичной профсоюзной организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются 25% должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

9.12. Стороны совместно принимают решение о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия профсоюзных работников.

РАЗДЕЛ X. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

10.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

10.2. В случае возникновения вопросов при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству.

10.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 60).

10.4. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома – органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, председателя первичной профсоюзной организации с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются.

10.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он знал или должен узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

10.8. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допускаемых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст. 380 ТК РФ)

ПРОФКОМ:

10.9. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с работодателем. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

10.10. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ТК РФ контроль соблюдения работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

РАЗДЕЛ XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях работников не реже, чем раз в год.

11.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию (размер среднесписочной численности работников, средней заработной платы, фонда оплаты труда и его структуру и др.).

11.4. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору к сторонам, подписавшим коллективный договор, могут быть применены следующие меры ответственности:

- профсоюзный комитет: предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия;
- работодатель: меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

11.5. Ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на стороны, его подписавшие.

РАЗДЕЛ XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор составлен в четырёх экземплярах. 2 экземпляра хранятся у представителей сторон, 1 – в комитет труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя, 1 – в Ставропольскую городскую организацию Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

12.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

12.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

12.4. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора.

12.5. Нерегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

12.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в оглавлении.

Коллективный договор подписали:

Заведующий МБДОУ д/с № 23
города Ставрополя



Т.В. Володина

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 23
города Ставрополя



А.А. Гузеева

Подписано в 4-х экземплярах.