

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении г. Иркутска детском саду компенсирующего вида № 162.

1.2. 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 МБДОУ г. Иркутска детского сада компенсирующего вида № 162 (далее — учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации Соловьёвой Людмилы Анатольевны (далее — профком);
работодатель в лице его представителя — заведующего МБДОУ г. Иркутска детского сада № 162 Созиновой Надежды Ильиничны (далее работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 (трех) дней после его подписания.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

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

1.16. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель учитывает мнение профкома.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

учет мнения профкома;

проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
участие в разработке и принятии коллективного договора.
иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2. Трудовой договор

2.1.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 настоящим коллективным договором.

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (приложение №1).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4.Трудовой договор с работником может заключаться:

- на неопределенный срок.

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

2.5.Срочный трудовой договор заключается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных, ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

При заключении срочного трудового договора с работником в нём указываются обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения.

2.6.В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2. ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7.В случае, когда по причинам, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 учётом его состояния здоровья.

2.8.При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

3. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

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

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения предупреждать работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, 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 соответствующих мероприятий

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом профкому первичной профсоюзной организации 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 соответствующих мероприятий.

4.1.3. При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность, квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, 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 соответствующих мероприятий.

4.1.4. В соответствии с п.3.5. Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Иркутской области на 2011-2014 годы массовым высвобождением считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.1.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2 (сокращение численности штата работников учреждения), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он

имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома.

4.2. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение №2), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для 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 — не более 36 часов в неделю.

Норма педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

20 часов в неделю - учителям –дефектологам, учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю - старшим воспитателям, педагогу-психологу, воспитателям.

5.1.2. Неполное рабочее время — неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.3. Оплата труда работника на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им (работником) времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.1.4. Помимо случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 113 ТК РФ привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия, с учетом мнения профкома.

5.1.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх 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 Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.1.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.7. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в ч.2 из ст.99 ТК РФ, производится с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1.9. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и 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 Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.1.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, а порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, педагогическим работникам, работающим в группах с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.2.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

5.2.3. Предоставлять до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника женщинам – перед отпуском по беременности или непосредственно после него; работникам до 18 лет; работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2.4. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в год:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, погибших или умерших в следствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении служебных обязанностей военной службы – до 14 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника, при рождении ребенка в семье, на похороны близких родственников — до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости — до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц: 14 и 28 числа каждого месяца, согласно положения «О новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детский сад компенсирующего вида № 162» (приложение № 3).

6.1.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.1.3. Оплата труда работников устанавливается положением «О новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детский сад компенсирующего вида № 162».

6.1.4. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, размер, порядок и условия, установления которых определяются положением «О новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада компенсирующего вида № 162».

6.1.5. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым положением «О новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада компенсирующего вида № 162», относятся следующие виды выплат:

- постоянные ежемесячные выплаты за результативность и профессиональное мастерство по итогам работы за предыдущий квартал на основании перечня критериев, утверждённого руководителем и решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера;
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях образования;
- единовременные выплаты за интенсивность и качества работы, за достижение высоких результатов деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

6.1.6. Постоянные стимулирующие выплаты не назначаются с момента получения дисциплинарного взыскания и распространяются на весь следующий оценочный период.

6.1.7. Размеры постоянных выплат стимулирующего характера могут быть пересмотрены при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение работником учреждения должностных обязанностей, снижение качественных показателей его работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых трудовых (должностных) обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в общественных мероприятиях, наличие ошибок в ведении документации.

6.1.8. Все случаи пересмотра размера выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем учреждения в индивидуальном порядке с учетом мнения комиссии, первичной профсоюзной организации.

6.1.9. Единовременные выплаты (премии) стимулирующего характера производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к трудовым (должностным) обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

6.1.10. Конкретный размер единовременных стимулирующих выплат устанавливается ежемесячно приказом руководителя учреждения с учетом рекомендаций комиссии в

6.1.11. Материальная помощь работникам производится в следующих случаях:

- в случае смерти близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети);
- в случае получения работником производственной травмы;
- в случае продолжительной болезни работника, для осуществления санаторно-курортного лечения;
- в случае рождения ребёнка;

Данные выплаты устанавливаются единовременно по согласованию с учетом мнения первичной профсоюзной организации по личному заявлению работника, в соответствии с заявленными основаниями.

6.1.12. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.1.13. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночное время считается с 22.00 до 6.00 часов.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обязуется предоставлять педагогическим работникам и помощникам воспитателей на период их работы в детском саду, для которых указанная работа является основной, льготу в виде получения ребёнком педагогических работников и помощников воспитателей места в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении г. Иркутска. Указанная льгота не предоставляется педагогическим работникам и помощникам воспитателей, работающим в детском саду по совместительству.

При расторжении трудового договора педагогический работник, помощник воспитателя утрачивает право на получение льготы, предусмотренной п.7.1.1. и ребёнок подлежит отчислению из муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (приложение № 4).

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда (приложение № 5).

8.1.3. 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 приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами (приложение № 6 - № 7).

8.1.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

8.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (приложение № 8).

8.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (приложение №9).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2; п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

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

9.1.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям охраны труда, социальному страхованию и других, (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ);

9.1.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

10.1. Профком обязуется:

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

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

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

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

10.1.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников, один раз в год.

11.1.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Председатель ПК МБДОУ
г.Иркутска детский сад №162

Л.А.Соловьёва
10.01.2014г.

Заведующий МБДОУ
г.Иркутска детский сад №162

Н.И.Созинова
10.01.2014г.