

Согласовано:
Председатель ПК
Гринева Е.Н.

Утверждено:
Заведующий МАДОУ
«ДС № 450 г. Челябинска»
Гараева Л.Р.



Согласовано:
на общем собрании членов
трудового коллектива
«_14_»_01_2022г.

Коллективный договор

**Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 450 г. Челябинска»**

Январь 2022 – январь 2025 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны и назначения коллективного договора

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 450 г. Челябинска» (далее МАДОУ « ДС № 450 г. Челябинска»).

2. Настоящий коллективный договор заключен между работниками дошкольного учреждения, представленных профсоюзной организацией (далее профком) в лице председателя профкома Гриневой Е.Н., с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодателем в лице заведующего детского сада Гараевой Л.Р., с другой стороны, именуемый далее «работодатель», совместно именуемые «сторонами», с целью регулирования социально - трудовых отношений в детском саду в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

14. Содержание трудового договора (эффективного контракта), 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 законодательством, а также отраслевыми, областными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

В соответствии со статьей 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку. Исключением являются случаи поступления на работу впервые, оформления на условиях совместительства, утраты, повреждения трудовой книжки. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется.)

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учёта, в том числе в форме электронного документа. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. Исключением являются следующие случаи: первое поступление на работу (ч. 4 ст. 65 ТК РФ), утрата свидетельства (абз. 2 п. 5 ст. 7, абз. 6 п. 1, п. 3 ст. 9 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ).

- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях), выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, которая требует специальных знаний или специальной подготовки). К документам об образовании и о квалификации относятся, в частности, диплом о среднем профессиональном образовании, дипломы бакалавра, специалиста, магистра. Это следует из п. п. 1 - 4 ч. 7 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ. В отдельных случаях будущий работник должен представить дополнительные документы.

15. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

16. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

17. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

18. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

19. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

20. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

21. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ч.2 ст.73, ст. 162 ТК РФ).

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

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению, что:

23. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

24. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

25. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

26. Работодатель обязан:

1) Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

2) Направлять в первоочередном порядке для повышения квалификации педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем году

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

4) Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

5) Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность и по результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

27. В соответствии с пунктом 24 Порядка аттестации, срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

28. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случае ликвидации ОО – не позднее, чем за 2 месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации ОО уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2) Представлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4) Учитывать, что преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

5) Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

29. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем

содействие им в поиске работы, оказывает им посильную материальную помощь.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

30. Режим рабочего времени в ОУ определяется:

- настоящим Коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) (Приложение № 2);
- графиком рабочего времени, составленным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию);
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) и доведенным работником не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение № 3).

31. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

32. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом (Приложение № 2).

33. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час

работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

35. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации - 42 календарных дня, педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении - 56 календарных дней.

36. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

37. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

39. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

40. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК):

- участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) –14 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, свадьбы детей работника, смерти близких родственников –3 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства - до 2 дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым законодательством.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

41. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждать производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

42. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности охраны труда, перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

43. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда рабочих мест в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

44. Проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

45. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

46. Проводить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, согласно Приложению № 5 (ст. 221 ТК РФ).

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

48. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

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

51. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а именно, устанавливать работникам по результатам проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест ежемесячную доплату в размере 4,8,12 % от должностного оклада, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

54. Обеспечить соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

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

56. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

57. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

58. Профком обязуется:

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

2) Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в ДОУ.

3) Контролировать расследование несчастных случаев на производстве.

4) Принимать участие в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

59. Работники обязуются:

1) Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2) Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

3) Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

4) Правильно применять средства индивидуальной защиты.

5) Незамедлительно извещать работодателя (представителя работодателя) образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе, о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6) Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

60. Работодатель обязуется:

1) Осуществлять индексацию зарплаты в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Изменение размеров окладов (должностных окладов, заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

2) Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения) профкома.

3) Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под подпись, в соответствии со ст. 162 ТК РФ

4) Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись, с указанием даты ознакомления.

5) Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6) Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

7) Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 28-е и 13-е число каждого месяца.

8) Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 75% (среднего заработка, неполученной зарплаты и др.).

9) Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

10) Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

61. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ОО.

Стороны договорились, что работодатель:

62. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

63. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения (по согласованию) профкома.

64. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

65. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

66. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности

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

68. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

69. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ, осуществляется в соответствии со ст.373 ТК.

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

74. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

75. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373, 374 ТК РФ);

- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - Разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
 - Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - Очередность предоставления ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - Гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);
 - Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - Создание комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - Утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - Установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного 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.

76. Работодатель ежемесячно производит оплату за счет стимулирующего фонда оплаты труда учреждения неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и уполномоченному по охране труда в размере 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

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

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

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

80. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

84. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда и других.

85. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

86. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон.

87. Стороны договорились, что:

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

2) Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

3) Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

4) Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

7) Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет с момента подписания.

8) Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №450 г. Челябинска».

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Соглашение по охране труда.