Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад сад № 1 «Берёзка»
Председатель: Т.В. Данилогорская

Заведующий
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Берёзка»
Н.В. Пахоменко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 1 «БЕРЁЗКА»

И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 1 «БЕРЁЗКА»
НА 2019 – 2022 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости населения
Ленинградской области
Зарегистрировано:

КИРОВСК
2019

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
«11» 06 2019 г.
рег. № 244-19

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем и работниками образовательного учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 1 «Берёзка» (далее образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федерального закона от 20 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения 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 и территориальным соглашением.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя - заведующего образовательного учреждения (далее работодатель);
- Работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации;

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен заведующим до сведения всех работников после его подписания, а также вновь поступающих работников при приеме на работу.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц: 25-го авансированный расчет, 10-го окончательный расчет за месяц. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне. Выплата заработной платы производится на указанный работником расчетный счет в банке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- ✓ Составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ✓ Размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- ✓ Размеров и оснований произведенных удержаний;
- ✓ Общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2.2. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до наступления отпуска. Допускается выплата отпускных с заработной платой с письменного согласия работника образовательного учреждения. Выплаты при увольнении работника образовательного учреждения производить в последний день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

2.3. Работникам образовательного учреждения при совмещении профессии или должностей или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, доплата производится в зависимости от объема выполненной работы, за счет фонда оплаты труда или из стимулирующего фонда.

2.4. После обучения за счет средств образовательного учреждения работник учреждения обязуется отработать в образовательном учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучении работника.

2.5. О введении новых условий труда или изменении условий оплаты труда работники образовательного учреждения предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца в соответствии с ТК РФ.

2.6. Системы оплаты труда, формы поощрения, положения о материальном стимулировании, доплаты и надбавки, распределение фонда экономии устанавливается и изменяется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.7. В случае вынужденного прекращения деятельности работника (карантин, аварийная ситуация и т.д.) выплата за дни вынужденного простоя производится в размере среднего заработка.

2.8. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

3.1. Работники образовательного учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности (п. 4.1.5. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-.2017 годы).

3.2. Учебная нагрузка педагогических работников образовательного учреждения верхним пределом не ограничена.

3.3. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными.

4.3. Для заведующей образовательного учреждения, заместителя заведующей, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. Перечень должностей работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными Администрацией после получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. К работе в выходные и праздничные нерабочие дни работники образовательного учреждения привлекаются только с их письменного согласия, после получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей (вахтеров) перерыв для отдыха и питания не устанавливается (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час (ст. 108 ТК РФ).

5.2. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с учетом круглогодичного режима работы учреждения (п.6 приказа Минобрнауки России от 29.08.2013 № 1008).

5.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередью предоставления отпусков.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение о отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ).

6. ГАРАНТИИ

6.1. Работники образовательного учреждения имеют право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами (п. 8 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации).

6.2. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6.3. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом заведующего образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- Тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения, либо другого стихийного бедствия - 3000 рублей;
- На лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и послеоперационного периода - 3000 рублей;
- Смерти близкого родственника – 4000 рублей;
- В связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 5000 рублей;
- При рождении ребенка – не менее 3000 рублей;
- При регистрации брака - 3000 (если брак регистрируется впервые);
- К профессиональным праздникам;
- К юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 3000 рублей;
- Других исключительных случаях.

6.4. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

6.5. Работодатель рассматривает ходатайства органа первичной профсоюзной организации о предоставлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;
- Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ;
- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7. Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

7.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

7.2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. и статьей 74 ТК РФ.

7.2.5. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- Предпенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- Проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- Одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Родители, имеющие ребенка-инвалида и детей с ограниченными возможностями здоровья до 18 лет;
- Совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

7.2.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию

7.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.4. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность ли работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

7.7. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

8. ОХРАНА ТРУДА

8. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1.Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 580н.

8.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

8.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.7. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.10. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.11. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверительным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.2. Работники обязуются:

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

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

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет работодателя.

8.2.4. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

8.3. 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 и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. При отсутствии выборного органа первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

9.3. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательного учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (п. 10.2.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы).

9.4. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности образовательного учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

9.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.6. Работодатель привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда.

9.7. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- Установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- Принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- Привлечение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи81ТКРФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

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

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

10.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.9. Организовывать физкультурно – оздоровительную и культурно – массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения.

10.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

11. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

11.1. Работодатель в первую очередь обеспечивает занятость штатных работников образовательного учреждения и использование их в соответствии с порядком, определенным действующими на момент заключения коллективного договора, нормативными правовыми актами и трудовым договором.

11.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовки с учетом перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год для перспектив развития образовательного учреждения.

11.2 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников образовательного учреждения.

11.2.2. Принимать участие в аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников образовательного учреждения, работая в составе аттестационной комиссии.

11.2.3. Способствовать добровольной аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационную категорию.

11.3. Работодатель обязуется:

11.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников образовательного учреждения.

11.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников образовательного учреждения не реже, чем установлено действующим законодательством (1 раз в три года).

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

11.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам образовательного учреждения, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня

в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

11.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 года № 276 «О порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по его результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

11.3.6. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводится в образовательном учреждении.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (часть 1 и 2 ст. 43 ТК РФ).

12.2. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами в порядке, определенным Законом РФ.

12.3. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор выносится на рассмотрение Общего собрания работников образовательного учреждения.

12.4. В случае невыполнения данного договора, за уклонение от участия в переговорах стороны несут ответственность в соответствии с действующим Законом РФ.

12.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

12.6. Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

12.7. Коллективный договор составляется в 3-х экземплярах, имеющих равную силу.

Приложениями к коллективному договору являются его основной частью.

Приложения:

1. Правила Внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда и стимулировании работника.
3. Положение об организации работы по охране труда.

ПОДПИСИ СТОРОН

Заведующий МБДОУ № 1 _____ Н.В. Пахоменко

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБДОУ № 1 _____ Т.В. Данилогорская

ПРИНЯТО
Общее собрание работников
Протокол № 2 от 15 мая 2019 г.

Председатель собрания _____ Е.Г. Петухова

Секретарь собрания _____ О.А. Полянская

Прошито и пронумеровано
14
листов
(четырнадцать)

Заведующий МБДОУ № 1

Н.В. Пахоменко

Пахоменко Наталья Владимировна

Подписан: Пахоменко Наталья Владимировна
DN: ИНН=470603589776, СНИЛС=01879556905, E=mdou1berezka@mail.ru, C=RU, S=Ленинградская область, L=Кировск, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 1 ""БЕРЕЗКА""", G=Наталья Владимировна, SN=Пахоменко, CN=Пахоменко Наталья Владимировна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2022.02.15 16:48:06+03'00'
Foxit PhantomPDF Версия: 10.1.1