

Коллективный договор
между работодателем и работниками
Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 23 «Лучик» (МДОУ № 23)

Юридический адрес:

666303, Иркутская область, г. Саянск, мкр-н «Строителей», д. 23

Срок действия Коллективного договора с 01.11.2015 г. по 01.11.2018 г.

Коллективный договор принят на общем собрании работников МДОУ № 23
30.10.2015 г. (протокол №2)

Стороны Коллективного договора:

от работодателя:

заведующий МДОУ № 23

р.т. 8(39553)55700

Рубцова О.А. Рубцова О.А.

от работников:

председатель первичный профсоюзной
организации МДОУ № 23

Марковская А.А. Марковская А.А.

г. Саянск

Администрация городского округа муниципального образования "город Саянск"
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № <u>30 - 2015</u>
<u>"6" 10 сентября 2015 г.</u>
Главный специалист по управлению отраслью труда
<u>Л.Ю.Губанова</u> Л.Ю.Губанова

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор:

- является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида №23 «Лучик»» (далее – учреждение) и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей;

- заключен на основе взаимного стремления сторон к социальному партнерству и деловому сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области и органов местного самоуправления;

- направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- первичная профсоюзная организация учреждения, представляющая интересы работников учреждения;

- заведующий учреждением (далее – работодатель).

1.3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.4. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Коллективный договор действует в отношении всех работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.6. Финансирование расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций по оплате труда работников учреждения, предусмотренных настоящим Коллективным договором сверх установленных действующим законодательством, реализуется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

1.7. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой составной частью настоящего Коллективного договора.

2. Регулирование трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, Городским отраслевым соглашением в сфере образования, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок.

2.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или

интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами и оговариваются в Коллективном договоре и иных локальных нормативных актах учреждения.

2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором, Городским отраслевым соглашением в сфере образования.

2.6. Работодатель обязуется, в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

- предоставлять профсоюзному комитету учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля над его исполнением;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления первичной профсоюзной организации учреждения о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов,

содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, Городским отраслевым соглашением в сфере образования, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами.

2.7. Работники обязуются, в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права других работников;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.8. Первичная профсоюзная организация учреждения обязуется, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ:

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения Коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и законные интересы членов первичной профсоюзной организации, в том числе при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и

судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

-предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья людей;

-направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

-осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных Коллективным договором;

-принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства, здания детского сада к новому учебному году в качестве независимых экспертов;

-принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

-обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1.В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада), для других работников - не более 40 часов в неделю.

3.2.Продолжительность рабочего времени работников учреждения конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.3. График работы работников учреждения исходит из пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями.

3.4.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5.По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя:

-беременным женщинам,

-одному из родителей (лиц их заменяющих), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет),

-лицам, ухаживающим за больным членом семьи, при предоставлении соответствующего медицинского документа.

3.6. Всем работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Разделение основного оплачиваемого отпуска на части, перенос, а также отзыв из него допускается только по соглашению между работником и работодателем.

3.8. График основных оплачиваемых отпусков составляется ежегодно по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.9. Работа на условиях неполного рабочего дня не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

3.10. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней, согласно ст. 14 Федерального закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение 3).

3.11. За счет сметы расходов учреждения работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

- за звание «Заслуженный учитель» - 2 календарных дня;

- в случае смерти родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня.

3.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

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

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;

- родителям при проходах членов семьи на действительную военную службу в ряды Вооруженных сил – до 3 календарных дней;

- при переезде на новое место жительства – до 2 календарных дней;

- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы,

либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.13.Предоставлять педагогическим работниками по их заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения.

3.14.Один раз в 3 года при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.15.В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут, который в рабочее время не включается.

3.16.Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

4. Формы, системы и размеры оплаты труда

4.1.Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.2.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из:

-размеров субсидий, выдаваемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

-размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению учредителя;

-объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3.Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.

4.4.Система оплаты труда устанавливается с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение 2).

4.5.Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на

основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.6. Должностные оклады, ставки заработной платы увеличиваются с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:

-присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

-присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

-присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

Выплата заработной платы работнику производится в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

4.7. Оплата труда педагогическому работнику при исполнении временно отсутствующего работника производится согласно действующему законодательству.

4.8. Привлечение работников к выполнению ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется только с согласия работника и за дополнительную плату.

4.9. Уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги повышается в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.10. Из фонда оплаты труда учреждения устанавливаются надбавки:

-победителям – призерам городских конкурсов «Воспитатель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства – в размере 10% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;

-победителям – призерам областных конкурсов «Воспитатель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства – в размере 20% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;

-лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, соответствующие исполняемой трудовой функции – 20% от минимального оклада (ставки).

4.11. Ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности устанавливается в размере 50% от минимального оклада труда в течение первых трех лет работы в учреждении.

4.12. Работодатель обязуется принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней и выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц 10 и 25 числа.

4.13. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.

4.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации о невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.15. Ежемесячно выдавать каждому работнику в письменной форме информацию о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных задержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работникам, изъявившим желание получать заработную плату в банкомате, согласно их заявлениям – бесплатно выдавать пластиковую карту для получения заработной платы.

4.16. Работодатель обязуется содействовать в установлении стимулирующих выплат в размере 25% от средств на оплату труд учреждения.

4.17. Наполняемость групп, установленная действующими нормативно-правовыми актами в сфере образования с учетом санитарных правил и норм считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5. Социальные льготы, гарантии и компенсации

5.1. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, педагогическим работникам сохраняется повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.

5.2. Педагогическим работникам в течение двух лет сохраняется повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

-длительной нетрудоспособности (свыше трех месяцев);

-нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;

-педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.

5.3. Учитываются квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы

на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение 4).

5.4.Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее трех лет, в день 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-летия выплачивается денежная премия в размере 1000 рублей в пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания.

5.5.В случае смерти работника учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего – семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере одного минимального размера оплаты труда, предусмотренного Федеральным законодательством для регулирования оплаты труда, в пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания.

5.6.В случае смерти близких родственников работника учреждения (родители, дети, супруги) оказывается материальная помощь в размере 0.5 минимального размера оплаты труда, предусмотренного Федеральным законодательством для регулирования оплаты труда, в пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания.

5.7.Работникам учреждения возмещаются расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется принимать согласованные меры, направленные на:

-выполнение требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

-финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах не менее чем 0,2% суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждения;

-организацию обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, своевременно проводить соответствующие инструктажи, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда; (Приложение 5, 6, 7, 8).

-проведение специальной оценки условий труда в сроки, установленные действующим законодательством;

-организацию и обеспечение административно-общественного контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в учреждении;

-организацию и обеспечение деятельности комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда;

-обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- разработку и утверждение локальных актов, затрагивающих вопросы обеспечения охраны труда и безопасности образовательного процесса в учреждении;
 - выполнение требований Положения «Об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, в отдельных отраслях и организациях», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.10.2002 г. №73 и Трудовым кодексом РФ, Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 г. №967;
 - выполнение ежегодного анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществление мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
 - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований; (Приложение 9, 10).
 - проведение бесплатного обучения работников учреждения санитарно-гигиеническим нормам, правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30.03.1999 г. №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»
- 6.2.Работодатель обязуется обеспечить работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
- предоставление дополнительного отпуска (Приложение 3) при отсутствии специальной оценки условий труда, который предоставляется в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждения, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск, утвержденный Постановлением Государственного комитета совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 25.10.1974 г. №298/П-22;
 - доплату к минимальному окладу (ставке) (Приложение №11,12,13) при отсутствии специальной оценки условий труда в размере до 12%;
 - приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством порядке;
 - приобретение смывающих и обезвреживающих средств, предназначенных для рабочих мест, связанных с легкосмываемым загрязнением (Приложение №18).
- 6.3.Предусматривать в локальных нормативных актах доплату стимулирующего характера уполномоченным лицам по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей.
- 6.4.Работодатель обязуется производить работникам оплату времени простоя:

-по вине работодателя (работникам, не прошедшим обучение и проверку знаний, не прошедших медицинский осмотр, не обеспеченных средствами индивидуальной защиты, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья) в размере средней заработной платы работника;

-по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя;

-на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок; Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7. Социальное партнерство. Гарантии первичной профсоюзной организации.

7.1. Стороны принимают обязательство:

-проводить коллективные переговоры по подготовке и заключению Коллективного договора;

-проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

-обеспечивать участие работников, их представителей (первичной профсоюзной организации) в управлении учреждением;

-обеспечивать участие представителей работников (первичной профсоюзной организации) в досудебном разрешении трудовых споров.

7.2. Работодатель обязуется:

-не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учета мнений выборного органа первичной профсоюзной организации;

-увольнять работников по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2.,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации без учета мнений выборного органа первичной профсоюзной организации;

-сохранять за выборным органом первичной профсоюзной организации социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении;

-работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации;

- предоставлять профсоюзному органу необходимые помещения для проведения заседаний, собраний, средства связи (компьютерное обеспечение, электронная почта, Интернет);
- включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюзного комитета;
- освободить членов первичной профсоюзной организации от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в мероприятиях, проводимых по линии городской организации Профсоюза работников народного образования и науки;
- своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения первичной профсоюзной организации;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской организации Профсоюза работников народного образования и науки. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;
- соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности;
- содействовать первичной профсоюзной организации в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждения о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Профсоюзная организация учреждения обязуется:

- права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, Городским отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, уставом учреждения;
- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили

профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюза;

- осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов первичной профсоюзной организации в судебных инстанциях и органах прокурорского

надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих;

- участвовать в комиссии по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социального страхования и других;
- за работником учреждения, ушедшим на пенсию или уволенным по сокращению штатов и имеющим статус безработного, сохранять по его желанию профсоюзное членство до трудоустройства;
- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизнедеятельности учреждения.

8. Контроль над выполнением Коллективного договора

8.1.Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

8.2.При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.3.Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно заслушивается на общем собрании работников учреждения.

9. Заключительное положение

9.1.Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет.

9.2.Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3.В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

Изменения и дополнения в Коллективном договоре вносятся по взаимной договоренности и в порядке, предусмотренном законодательством.

9.4.Стороны несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.5.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, смене работодателя.

9.6.При смене формы собственности учреждения, при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, а также при ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Коллективный договор подписали

От работодателя:

заведующий МДОУ «Детский сад
комбинированного вида №23 «Лучик»

[Подпись]
(подпись)

Лычева О.А.
(Ф.И.О.)

«03» 11 2015 г.

От работников:

председатель первичной профсоюзной
организации

[Подпись]
(подпись)

А.А. Марковская
(Ф.И.О.)

«03» 11 2015 г.