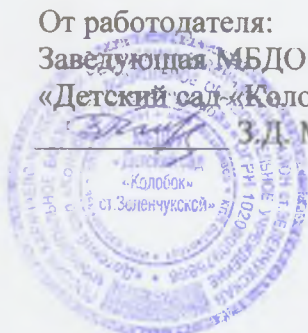


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Колобок» ст. Зеленчукской»

Коллективный договор

с 07.2016 – по 07.2019г.

От работодателя:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад «Колобок»
З.Д. Миронычева



От работников МБДОУ
«Детский сад «Колобок»
Председатель профкома
Н.Д. Колесникова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и социального развития администрации Зеленчукского муниципального района.

Регистрационный № 126 от «29» 07 2016г.

Начальник УТ и СР _____ Р.С. Ботчаева



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад «Колобок» ст. Зеленчукской».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя – первичной профсоюзной организации (далее — профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующей Миронычевой З.Д.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон).

1.17. Коллективный договор признает исключительное право руководителя на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей;
- требование соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового

договора.

1.18. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- представление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ ;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

1.19. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.19.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членами коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.19.2 Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе ДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- имеет мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение о премиях, доплатах и надбавках;
 - график отпусков;
 - приказы о награждениях работников;
 - приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, согласно ТК РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны договорились о том, что:

- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр Трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра Трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре Трудового договора, хранящемся у работодателя;
- Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним Трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного Трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного Трудового договора;
- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу, объясняется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.2. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДОО, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, регулируемых ТК РФ, срочный Трудовой договор может заключаться по соглашению сторон Трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий Трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий Трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении Трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, Коллективным договором ДОО.

Согласно ч.1 ст.57 ТК РФ Трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.

Обязательными для включения в Трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного Трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным Федеральным законом;
- условия оплаты труда работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия Трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение Трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права выполнения ими условий Коллективного договора.

2.9. Содержание Трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с

требованиями статей ТК РФ.

2.10. Как правило, Трудовой договор заключается «на неопределенный срок».

2.11. Срочный Трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены.

2.12. Срочный Трудовой договор может заключаться:

- по инициативе работника;
- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
- для выполнения сезонной работы;

2.13. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в Трудовом договоре.

2.14. Если работник не приступил к работе в установленный Трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то Трудовой договор аннулируется.

2.15. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.

2.16. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.17. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный Трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.18. В случае увольнения по сокращению штата работников, отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

3. Оплата и стимулирование труда.

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Постановления Правительства Карачаево – Черкесской Республики №257 от 11.08.2010г (ред. от 19.09.2014г) «О Введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево–Черкесской Республики».

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденными Федеральными законами.

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 28 числа текущего месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. (ст.136 ТК РФ) *списанной заработной платы*

3.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

3.1.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня

представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.6. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом учредителя в письменной форме, если заработная плата задержана более 15 дней.

3.1.7. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем.

3.2.2. Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), заработной платы при увольнении, в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с «Положением о материальном стимулировании работников МБДОУ».

3.2.4. Выплату денежных премий за результаты труда, согласно «Положения о материальном стимулировании работников МБДОУ». Размер премии максимальными размерами не ограничивается.

3.2.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.6. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ).

3.2.7. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, – в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.2.8. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда производятся с учетом результатов аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанном перечне, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

3.2.9. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющегося работника.

3.4. Работодатель выплачивает за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности, первые три дня с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим Законодательством РФ.

3.5. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МБДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБДОУ.

3.7. Профсоюз:

3.7.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке

нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.7.2. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.8. Во время вынужденного простоя МБДОУ и подготовки учреждения к новому учебному году, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (*косметический* ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.9. 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 две недели до его начала.

Перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

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

5.3. Повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ).

5.5. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законный срок.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в СГ.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за год 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 за педагогическую деятельность;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников)

6.3. Высвобождаемым работникам предоставляются 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.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

7.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Провести в ДОО специальную оценку условий труда до мая 2018г. и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

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

7.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения во время приостановления работ в МБДОУ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, в соответствии с действующим Законодательством и вести их учет (ст.227-230.1 ТК РФ).

7.11. В случае отказа работника от работы 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, как простой не по вине работника.

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МБДОУ.

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

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

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

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, Профсоюзу, работников

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

7.17. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда обязательного страхования.

7.18. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

7.19. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ;
- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

7.19.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с Законодательством.

7.19.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

7.19.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

7.19.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7.19.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8. Доплата

Доплаты производятся:

8.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.

8.2. Воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работ, производится доплата: – не менее чем в полуторном размере – за первые 2 часа работы, и не менее чем в двойном размере – за последующие часы работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

8.3. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ, но одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размеры оплат за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

9. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

9.2. Организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождения флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере и санэпидемстанции для работников учреждения.

10. Социальные льготы и гарантии

10.1. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

10.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня
- в случае бракосочетания работника – 3 дня;
- бракосочетание детей – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;

10.3. В целях социальной защиты стороны гарантируют, что действие льгот распространяется на работников и работодателей МБДОУ в пределах отпущенных средств:

10.3.1. Предоставление работникам, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве двух календарных дней.

10.3.2. Выплата работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материального вознаграждения в размере тарифной ставки (оклада).

10.4. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

10.4.1. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

10.4.2. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

10.4.3. Осуществляет правовые консультации по социально – бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

11. Пенсионное обеспечение.

11.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

11.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

12. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем МБДОУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

12.1.3. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной организации.

12.1.4. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификацией работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

12.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в перечне и закрепляется в коллективном договоре.

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

12.5. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

13. Контроль по выполнению Коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

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

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.

13.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

13.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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



Принято на собрании трудового коллектива

Профком МБДОУ

"Петровский сад"

Коллектив

ст. Зеленичуской

Председатель собрания

Handwritten signature

Н.Д. Колесникова