

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Благоевский детский сад»**

Коллективный договор
между администрацией МДОУ «Благоевский
детский сад» и профсоюзным комитетом ДОУ

п.г.т. Благоево 2016

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между администрацией и трудовым коллективом детского сада соответствии с Трудовым Кодексом от 25.06.2012 (глава 7 статья 40) в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов администрации и трудового коллектива детского сада.

1.2. Сторонами, заключившими настоящий трудовой договор, являются:

Работники детского сада в лице председателя первичной профсоюзной организации с одной стороны, и заведующего детским садом, с другой стороны, которая представляет интересы учредителя (Управление образования администрация муниципального района «Удорский») именуется дальше работодателем.

1.3. Коллективный договор является основным локальным актом, правовым актом, регулирующим трудовые отношения в детском саду. Он является документом, регулирующим защиту прав и интересов каждого члена трудового коллектива детского сада наравне с Трудовым Кодексом РФ.

1.4. Коллективный договор направлен на улучшение условий труда, быта и отдыха работников. Им регулируются вопросы использования финансовых средств, нормирования труда и рабочего времени.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников детского сада независимо от того, состоят ли они членами профсоюза, а также от времени вступления их в трудовые отношения с работодателем.

1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.7. Работодатель рассматривает первичную профсоюзную организацию детского сада и коллективный договор, как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и профком обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В случае возникновения различий в подходах и недоразумениях они будут разрешаться посредством тесных и открытых контактов работодателя и профсоюзного комитета. Для того, чтобы эти усилия венчались успехом, работодатель и профсоюзный комитет должны согласованно работать друг с другом на благо трудового коллектива детского сада.

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждается в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и

работодателем.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания заведующим детским садом и председателем первичной профсоюзной организации, после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, если он не противоречит федеральным законам.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера.

2.Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться на инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в детском саду.

2.6. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса РФ)

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ) и данным коллективным договором, Уставом детского сада и положением внутреннего трудового распорядка для работников.

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется:

3.1. Предоставлять возможность повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года, на основании положения об аттестации, в форме курсов повышения квалификации на заявительной основе, в очной и дистанционной формах обучения.

С 1 сентября 2011 г. право педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку становится и обязанностью педагога. Педагогические работники ДОУ должны проходить обязательное обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам не реже одного раза в три года. (статья 47, ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273 -ФЗ "Об образовании в Российской Федерации")

3.2. В случаях направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы. 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.187 ТК РФ) в пределах выделенных бюджетных ассигнований и в случае, если данные курсы не являются коммерческими. В последнем случае сохраняется только место работы.

В случаях направления работодателем работника для повышения квалификации в образовательные учреждения независимо от организации

правовых форм, имеющие государственную аккредитацию, за работником сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы.

В случае самостоятельного повышения квалификации в образовательном учреждении, не имеющем государственную аккредитацию, за работником сохраняется только место работы.

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

3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации и по ее результатам устанавливать должностные оклады в соответствии с полученными квалификационными категориями.

В соответствии с Законом об образовании педагогические работники обязаны аттестоваться один раз в пять лет с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в случае отсутствия квалификационной категории.

3.5. Педагогическим работникам оплачивать проезд к месту проведения аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности.

3.6. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2,

п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников согласно ст.261, не подлежат увольнению:

- беременные женщины,
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).
- другие лица, воспитывающие детей без матери (отцы, опекуны, попечители).

4.3.2. Из оставшихся работников «Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со ст.179 ТК РФ.

В этом случае сравнение работников производится по следующим параметрам:

- квалификационная категория;
- образование;
- педагогический стаж;
- правительственные награды и поощрения;
- прохождения курсов повышения квалификации.

4.3.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст.179):

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.3.4. 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, ст.318 ТК РФ.

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

5.Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли с согласием о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями, Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Ст.333 ТК РФ.

5.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. Продолжительность рабочего времени не может превышать для мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному дню, уменьшается на один час (Ст. 95 ТК РФ)

5.4. Простой в период активированных дней и карантина имеет место по причинам, не зависящим от работодателя и работника. В период, когда в детском саду не ведется учебно-воспитательный процесс (ремонтные работы, активированные дни, карантин и т.д.) педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах их рабочего времени.

В указанный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.5. Время простоя в период активированных дней (низкий температурный режим) и карантина по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника, ст.157 ТК РФ.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день с оплатой за фактическое отработанное время или неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.7. Привлечения работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях,

предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, либо произведена оплата в двойном размере (ст.153 ТК РФ). Другой день отдыха предоставляется в каникулярное время, несовпадающее с очередным трудовым отпуском.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.

5.9. График отпусков составляется за 2 недели до окончания календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и является обязательным, как для работника, так и для работодателя. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

В соответствии со статьей 122 ТК РФ до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, по окончании учебного года в летний период.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.10. Работникам детского сада предоставляется право по письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака самого работника или его детей, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, соответственно законодательству (ст.128 ТК РФ).

5.11. Работникам во время учебного процесса предоставляется отпуск без сохранения заработной платы или отпуск в счет очередного трудового отпуска при наличии у работника санаторной путевки (в исключительных случаях по медицинским показателям).

5.12. Педагогическим работникам предоставляется на заявительной основе, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (статья 335 ТК РФ). Во время указанного отпуска за ними сохраняется место работы, льготы по коммунальным услугам.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.14 К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.(ст.96 ТК РФ)

6.Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. При оплате труда работников учреждения использовать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 г.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа

педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда работников из числа рабочих и учебно-вспомогательного персонала применительно к условиям оплаты труда, установленным по должностным окладам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Своевременно производится тарификация педагогических работников, ее уточнение в связи с изменениями педагогического стажа, образования, квалификационной категории.

6.5. Минимум заработной платы работников детского сада не может быть ниже минимума, официально установленного в законодательном порядке правительством РФ (статья 133 ТК РФ).

6.6. Порядок и условия оплаты труда работников, доплаты и надбавки, премирования, другие выплаты стимулирующего характера согласовываются с профкомом.

6.7. В пределах выделенных бюджетных ассигнований устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.

6.8. Работникам с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются доплаты к должностному окладу на основании аттестации рабочих мест, проведенной имеющими на это лицензию организациями.

6.9. Информация о начислении, удержании и причитающейся к выплате суммы заработной платы предоставляется не позднее, чем за два дня до выплаты в виде расчетных ведомостей (статья 136 ТК РФ).

6.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 09 и 24 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.11. Выплату отпускных работодатель производит не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ) окончательный расчет при увольнении – в последний день работы. (статья 80 ТК РФ)

6.12. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (статья 142 ТК РФ)

6.13. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случаях задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

7.Гарантии

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

7.3. Предоставляет все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

7.4. Работник имеет право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

В муниципальном образовании муниципального района «Удорский» указанные гарантии реализуются с : Решением Совета МО «Удорский» от 03.12.2004 Г. № 14-12-17 « О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам организаций, финансируемых из бюджета Мо «Удорский район» ; Решением Совета МО «Удорский район» от 03.12.2004 г. № 14-12-16 «О компенсации расходов, связанных с переездом, работникам организаций, финансируемых из бюджета Мо « Удорский район»; Постановлением главы МР «Удорский» от 04.10.2006 г. № 390 «О мерах по реализации решения Совета МР « Удорский» от 07.09.2006 г. № 28-14 «О мерах социальной поддержки специалистов бюджетной сферы, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа.»

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Также оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Также оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов (ст.325 ТК РФ).

7.5. Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа

из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом (ст.326 ТК РФ).

7.6 Обеспечивает предоставление в установленном законом порядке льготы на коммунальные услуги педагогическим работникам, проживающим в поселках городского типа, в рабочих поселках (статья 47, ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273 -ФЗ "Об образовании в Российской Федерации")

7.8. При направлении в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, также возмещение расходов , связанных со служебной командировкой. (статья 168 ТК РФ)

7.9. Работодатель, при сдаче крови и ее компонентов работником, по заранее поданному заявлению освобождает его от работы , сохраняет его средний заработок за день сдачи и предоставляет дополнительный день отдыха в другое время в течении года (статья 186 ТК РФ)

7.10 На время прохождения медосмотров и флюорографии сохранять среднюю заработную плату (медосмотр - 2 дня в год , 1 раз в год - флюорография) работникам, обязанным проходить такой медосмотр (статья 185 ТК РФ) и компенсировать стоимость проезда к месту нахождения лечебного учреждения, в котором проводится медицинское обследование работников. (ст. 213 ТК РФ)

7.11 При поступлении на работу вновь поступающим работникам работодатель оплачивает прохождение медицинского осмотра за счет собственных средств при их наличии.

7.12. В соответствии с п.1.4 «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утверждено приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69), и со статьей 108 ТК РФ Работодатель обязуется организовать питание сотрудников в детском саду. В начале учебного года в соответствии с личными заявлениями сотрудников детского сада издает приказ «Об организации питания сотрудников детского сада» , где определяется порядок расчетов, назначение ответственного за сбор денег и доставку продуктов питания в детский сад, порядок приготовления пищи. Расчеты проводятся на основе первичных (меню-требований) документов через централизованную бухгалтерию.

8.Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить правом работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Обязуется провести аттестацию рабочих мест в соответствии с перечнем рабочих мест.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда,

сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечить безопасность при эксплуатации здания, сооружений, оборудования детского сада, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты.

8.3. Обеспечить обучение и инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

8.4. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

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

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

8.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

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

8.9. Оказывать содействие членам комиссии 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.

8.10. Организовывать проведение периодических медосмотров работников за счет работодателя.

8.11. Работодатель обязан предоставить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда

Работодатель обязуется в соответствии с результатами аттестации рабочих мест и с постановлением Госкомтруда СССР от 25 октября 1974 года № 298 /П -22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим на это право.

8.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. (ст. 212 ТК РФ)

8.13. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ)

Работник обязуется:

8.14 Соблюдать требования охраны труда, установленное законами и иными нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными актами, детского сада.

8.15. Правильно применять выданную ему спецодежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

8.16. Походиться обучение по охране труда, безопасным методам и

приемам выполнения работы, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний охраны труда.

8.17. Обязательно проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования)

8.18. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении профессионального заболевания (отравления)

Профком обязуется:

8.19. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

8.19.1. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда, Плана улучшения условий и охраны труда уполномоченными лицами по охране труда, членами комитета по охране труда от профсоюза.

8.19.2. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.20. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

8.21. Путем взаимодействия районной профсоюзной организацией организовывать оздоровление работников и их детей через систему оздоровленных лагерей, санаториев – профилакториев, систему санаториев на заявительной основе при наличии медицинских рекомендаций.

9. Дисциплина труда

9.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявление благодарности, награждает почетной грамотой, представляет к званию «Лучший по профессии») (статья 191 ТК РФ)

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить

следующие дисциплинарные взыскания:

1. Замечание
2. Выговор
3. Увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 ТК РФ)

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

9.3 Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (статья 194 ТК РФ)

10. Самозащита работниками своих прав

10.1. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. (статья 379 ТК РФ)

10.2. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении трудовых прав.

10.3. В целях самозащиты прав работников в детском саду создается комиссия по трудовым спорам, в которую входят представители работодателя и работников, в равном количестве. Представители работников избираются на общем собрании трудового коллектива.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились, что:

11.1. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту 2, подпункту «б» пункта 3 и п.5 ст.81 ТК РФ, согласно ст.82 производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.2. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя ПО или членов профкома на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством (ст.374, 376 ТК РФ).

11.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по охране труда, социальному страхованию, аттестации рабочих мест.

11.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудовых договоров с работниками, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- награждение и премирование работников.

11.6. Работодатель обязуется оплачивать председателю ПО за профсоюзную деятельность 20% к должностному окладу из фонда стимулирования.

12. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

12.1. Предоставлять 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 РФ.

Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза. В случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

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

12.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда стимулирования и иных фондов учреждения.

12.5. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора.

12.6. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Своевременно направлять заявки.

12.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза при наличии финансовых возможностей, согласно положению о материальной помощи МДОУ "Благоевский детский сад".

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи 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 не реже одного раза в год.

13.4. Рассматривают в 14-дневный срок все 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, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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 3 лет со дня его подписания.

13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:
Заведующий МДОУ
«Благоевский детский сад»
_____ Г.И. Мамедова
«__» _____ 2016 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Т.Е. Черепанова
«__» _____ 2016 г.

Администрация
муниципального района «Удорский»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
-«БЛАГОЕВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД»
169250, Коми Республика,
Удорский район, пгт.,Благоево
ул. Октябрьская, д.3
тел./факс 8 (82135) 22-1-04

Министерство экономического
развития Республики Коми

№ _____
На № _____

Администрация МДОУ «Благоевский детский сад», в лице заведующего детским садом Мамедовой Г.И. совместно с профсоюзным комитетом детского сада, в лице председателя профкома Черепановой Т.Е., просят провести уведомительную регистрацию коллективного договора, обсужденного и принятого на общем собрании трудового коллектива от 17.06.2016 года , протокол № 66

Заведующий детским садом

Г.И. Мамедова

Председатель профкома

Т.Е. Черепанова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Минэкономразвития РК

(указать наименование организации)

Регистрация № __ от «__» _____ 20_ г.

Руководитель организации по труду

(должность)

(подпись)

(расшифровка)

М.п.