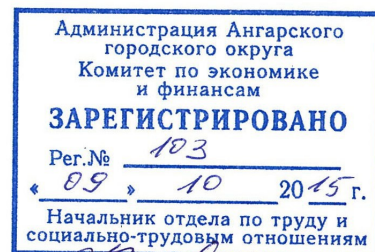


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида № 31

на 2015-2018 г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

но 19 авг 18.

В _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

(должность, ф.и.о. и подпись)

Председатель первичной
профсоюзной организации
Майбах А.А. МБДОУ № 31
12.10.2015 г.

Заведующий МБДОУ № 31
Порублева М.П.
12.10.2015 г.

Изменения
в Коллективный договор Муниципального бюджетного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 31

МБДОУ детский сад комбинированного вида № 31, в лице заведующего Порублевой Маргариты Петровны (далее Работодатель), действующего на основании Устава, и работники, в лице Председателя первичной профсоюзной организации Майбах Анны Александровны, действующей на основании Протокола № 1 общего собрания работников МБДОУ № 31 от 07.10.2011 г. «О наделении полномочиями Председателя первичной профсоюзной организации» и Протокола № 4 общего собрания работников МБДОУ № 31 о наделении полномочиями Председателя первичной профсоюзной организации Майбах Анны Александровны на право подписания изменений к Коллективному договору от 12.10.2015 г., решили внести в Коллективный договор следующие изменения (согласно ст. 212 ТК РФ):

1. Пункт 6.3.3. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Пройти обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу за счет средств Работодателя»;
2. Все остальные Положения Коллективного договора остаются неизменными.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации


(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«12» 10 2015 г.



СОДЕРЖАНИЕ

- I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**
- III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**
- IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**
- V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**
- VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА**
- VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**
- VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**
- IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**
- X. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**
- XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**
- XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между его сторонами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация дошкольного учреждения в лице заведующей Порублевой Маргариты Петровны (далее – работодатель) и
- работники, которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Майбах Анны Александровны (далее – профком)

- работники ДОУ, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочившие Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля над его выполнением.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ детского сада комбинированного вида

№ 31 (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Действия коллективного договора распространяется:

- на работодателя;
- на работников, членов Профсоюза;
- на работников ДОУ, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших в установленном порядке Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля над его выполнением.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор

сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.11. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. В случае пересмотра норм трудового законодательства в течение срока действия договора в сторону ухудшения положения работников работодатель обязуется соблюдать прежние нормы.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома: правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для

предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; положение о премировании работников; положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы; другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

учет мнения (по согласованию) профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в

настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета;

другие формы.

1.17. Работники отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в коллективном договоре, при своевременном и полном их выполнении работодателем.

1.18. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа предприятия возможны только на основе социального партнерства, то есть коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателя в соответствии с действующим Законодательством.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить работников с коллективным договором не позднее двух недель со дня его подписания, а также представлять возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с данным коллективным договором.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух 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 заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Письменное согласие работников на работу в измененных условиях необходимо.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную

имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.2. Работодатель обязуется не включать в трудовые договора условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, коллективным договором.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. 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.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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 ст. 173 – 176 ТК РФ.

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

3.3.5. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

3.3.6. При проведении аттестации характеристики на работников-членов профсоюза направлять в профком для получения мотивированного мнения последнего.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. 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.

4.2. Предупреждать работника о предстоящем высвобождении в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата персонально под расписку не менее чем за два месяца.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), а также по

п.п. 3 и 5 ч.1 ст.81 производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ), направив в профсоюзный орган до принятия окончательного решения проект соответствующего приказа с приложением копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. 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.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

~~—V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ~~

Работодатель обязуется:

5.1. Установить для работников учреждения пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю для работников с 8-ми часовым рабочим днем. Для воспитателей – 36 часов в неделю.

5.2. Устанавливать время начала и окончания ежедневной работы (смены) в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности.

5.3. Сократить продолжительность рабочего времени работникам предприятия в предпраздничные дни на 1 час с оплатой их по среднему заработку.

5.4. Режим рабочего времени устанавливается графиками работы, согласованными с профсоюзом, с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.

5.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет (при условии, что ребенок не посещает детское дошкольное учреждение), помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка через каждые три часа и продолжительностью один час каждый.

5.6. Проводить в рабочее время обязательные медосмотры (2 дня) с сохранением з/платы.

5.7. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях.

5.8. Установить 15 – минутный перерыв через 4 часа непрерывной работы на компьютере.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа независимо от количества проработанных часов (но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из нормы часов за ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

5.10. 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, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 114 ТК РФ)

6.2. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам образовательного учреждения продолжительностью не менее 28 календарных дней, исчисляя в календарных днях.

6.3. Удлиненными отпусками продолжительностью 42 и 56 календарных дней пользуются работники образовательных учреждений и педагогические работники, согласно Постановлению Правительства РФ (от 13.09.94. № 1052, ст. 334 ТК РФ).

6.4. Дополнительный отпуск предоставляется всем работникам образовательного учреждения, как работающим в Южных районах Иркутской области, 7 рабочих дней, которые присоединяются к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней или более.

6.5. Работникам, моложе 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарных дней (ст. 267 ТК РФ).

6.6. При установлении очередности отпусков обеспечивать соблюдение графика предоставления отпуска, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, а также на основании, ст. 123 ТК РФ.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по просьбе работника и согласия работодателя может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, ст. 125 ТК РФ.

6.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией, согласно ст. 126 ТК РФ.

6.9. График отпусков для всеобщего ознакомления должен быть утвержден не позднее 25 декабря текущего года.

6.10. Уведомить работника о времени начала его отпуска не позднее чем за 15 дней.

6.11. Предоставлять совместителям в каждом календарном году ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском, предоставляемым по основной работе, с сохранением места работы (должности).

6.12. При составлении графика отпусков учитывать мнение профкома и особенности производства, чтобы не сложилась неблагоприятная ситуация в производственной деятельности ДООУ.

6.13. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6.14. Предоставлять работнице по ее заявлению отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с оплатой из фонда социального страхования до достижения возраста 1,5 лет.

6.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в учреждении на основе Положения об оплате труда работников.

7.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются сверх минимального размера оплаты труда.

7.4. За время работы в период отмены образовательного процесса воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. (Приказ Министерства

образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. №69)

7.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

Работодатель обязуется:

7.6. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру учета мнения (согласования) профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.7. Безналичную выплату заработной платы по пластиковым картам по учреждению осуществлять в следующие сроки:

за первую половину месяца до 25 числа каждого месяца

за вторую половину месяца до 12 числа каждого месяца

7.8. При замещении временно отсутствующего работника производить почасовую оплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы, если замещение продолжалось не более двух месяцев подряд. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы на общих основаниях.

7.9. Установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35% части оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время.

7.10. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

7.11. Извещать работников обо всех изменениях, определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

7.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной

трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

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

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.3. Компенсировать работникам предприятия, не имеющим жилья и проживающих в общежитиях, в соответствии с порядком предоставления субсидий.

8.4. Производить работникам учреждения оплату за питание с учетом разрядов по оплате труда при условии перечисления Учредителем денежных средств на расчетный счет МДОУ № 31 с 1 по 7 разряд бесплатно.

8.5. Работникам детских учреждений производить оплату за питание своих детей в детском саду в размере 50% от ежемесячной платы за содержание детей.

8.6. Выплачивать пособие беременным женщинам, работницам предприятия, вставшим на учет в ранние сроки беременности.

8.7. Производить финансирование на организацию отдыха и оздоровление работников и их детей.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право 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).

9.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

9.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2 % от фонда оплаты труда.

9.4. Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации.

9.5. Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные руководящими документами (п.2.3.2 пост Минтруда России и Минобразования России №1/29).

9.6. 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.

9.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 22 ТК РФ).

9.8. 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.

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

9.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

9.13. 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 в размере среднего заработка.

9.14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в т.ч. и в случае не проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с отраслевыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. (п.2 Пр. МЗСР №175н от 22.03.2010, Прил. п.5).

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

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

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

9.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного 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.

9.19. Обеспечить прохождение бесплатных санитарно-гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 30.03.99 г. № 52-ФЗ), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров

(обследований) работников.

9.20. Вести обязательное, за счет средств учреждения, медицинское страхование, страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.21. Анализировать причины заболеваемости работников и намечать меры профилактики.

9.22. Проводить оценку условий труда на рабочих местах.

9.23. Проводить в установленные нормативными актами сроки аттестацию рабочих мест с неблагоприятными и вредными условиями труда, в соответствии с аттестацией, в установленном порядке, производить доплаты этой категории работников. (согласовывается с отделом по труду ААМО)

9.24. Организовывать подготовку ДОУ к новому учебному году, производить ремонт групповых комнат и других помещений.

9.25. Профком обязуется: осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой

работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома за решение производственных вопросов в размере 20 баллов (ст. 372, 373 ТК РФ).

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ), если снятие осуществляется по ходатайству профсоюза или заявлению члена профсоюза;
определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

11.1. 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 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют

ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты), фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде.

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

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

12.2. Профком направляет копию коллективного договора в вышестоящую территориальную профсоюзную организацию.

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

12.4. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении взятых в коллективном договоре обязательств на общем собрании работников МБДОУ, созываемой по инициативе профкома.

12.5. Рассматривают в 10 дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.6. 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.

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

12.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Прощуровано,
прощуровано и
скреплено печатью

Листов: 22



ад. № 004/31