

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ВСПК
_____ Т.Г.Зюзина
«31» мая 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО:
_____ О.Н. Белова
Заведующий МБДОУ «ДСОВ № 41»
«31» мая 2016 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
администрации и трудового коллектива
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 41»
муниципального образования города Братска
на 2016 - 2019 годы

Утвержден на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «31» мая 2016 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 41» муниципального образования города Братска. Коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с Конституцией РФ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 41» муниципального образования города Братска.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для коллектива, а также дополнительные положения, улучшающие условия труда, его оплату, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией. Условия работников, не урегулированные или не полностью урегулированные, определяются трудовым законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1) работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Зюзиной Татьяны Геннадьевны;

2) работодатель, в лице его представителя – заведующего - Беловой Оксаны Николаевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. 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.

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

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Инструкции по Охране труда
- 7) Другие локальные нормативные акты.

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

- 1) учет мотивированного мнения профкома;
- 2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2. 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, городским отраслевым 3-х сторонним соглашением, настоящим коллективным договором.

2.1. 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.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по 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.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Уменьшение или увеличение объема выполняемой работы сотрудником по сравнению с объемом работы, оговоренным в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

2.5. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда 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 существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). 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.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания 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.

2.7. 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 в 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:

- 1) организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности;
- 2) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- 3) в случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), 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);
- 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;
- 5) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- 6) организовывать проведение аттестаций педагогических работников в соответствии с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических работников. Порядок проведения аттестации устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую квалификационную категорию, размер оклада и размер повышающего коэффициента к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время, не менее 2 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного 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 представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. 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.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора.

5.2. В соответствии с действующим законодательством (ст. 333 ТК РФ) для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя; для мужчин – не более 40 часов в неделю. (ст. 320, 91 ТК РФ)

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где

невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.3. В каждом календарном году сотрудник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (ст.123 ТК РФ), утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ДОО не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией ДОО по согласованию с работником ДОО и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОО (обслуживающему персоналу – по сезонно; педагогическим работникам преимущественно в период с 15 мая по 15 сентября по договоренности или по согласованию с администрацией). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством по согласованию сторон.

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

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

5.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ) (Приложение № 1).

5.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

5.9. Ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ) предоставляются работникам:

1) занятых на работах с вредными условиями труда. (Приложение № 12)

Перечни таких работ, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

2) работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Приложение № 12).

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в частности:

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

2) работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;

3) по другим причинам – по договоренности сторон, с согласия работодателя.

5.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на

использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работе с вредными условиями труда.

5.12. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Она допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Привлечение сотрудников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя.

5.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Работа в ночное время – время с 22.00 часов до 06.00 часов. Доплата за работу в ночное время оплачивается в размере 35% от рассчитанного за час работы оклада за каждый час работы в ночное время.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1) и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией, либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в учреждении на основе Положения об оплате труда работников МБДОУ «ДСОВ № 41», являющегося приложением к коллективному договору.

6.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и определяется в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.3. Характеристика условий труда, размер оклада, размеры повышающих коэффициентов к окладу, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнение к трудовому договору), заключаемый (заключаемое) с работником МБДОУ «ДСОВ № 41».

6.4. Заработная плата работников ДОУ (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой с применением тарифной системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников ДОУ и выполнения ими работы той же квалификации.

6.5. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ «ДСОВ № 41» осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых МБДОУ «ДСОВ № 41» на текущий финансовый год, за счет средств областного бюджета.

6.6. Порядок и условия установления окладов, компенсационных выплат, стимулирующих выплат работникам МБДОУ «ДСОВ № 41» устанавливаются Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДСОВ № 41».

6.7. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ), кроме того:

- оплачивать время простоя по вине работодателя в размере 2/3 средней заработной платы работника;

- оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки);

6.8. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа ночная, сверхурочная, в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДСОВ № 41».

6.9. При замещении временно отсутствующего работника производить оплату дополнительной работы в размере от 25% до 100% в зависимости от качества выполняемой работы.

6.10. Работодатель обязуется:

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.

6.11. Стороны считают обязательным производить выплату заработной платы 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем она производится накануне.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.13. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении на период работы в МБДОУ «ДСОВ № 41» по согласованию с профсоюзной организацией учреждения в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования города Братска от 29.02.2016 г № 312.

7.2. организует в учреждении питание сотрудников в соответствии с Положением об организации питания сотрудников МБДОУ «ДСОВ № 41».

VIII. ОХРАНА ТРУДА.

8. Подраздел "Обязательства работодателя"

Работодатель обязуется обеспечить:

8.1. финансирование мероприятий по охране труда (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации). В МБДОУ «ДСОВ № 41» реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 2) в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказание услуг, ст. 226 ТК.

8.2. разработку положения об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации). В ДОУ действует Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности МБДОУ «ДСОВ № 41» (Приложение № 3).

8.3. создание комиссии по охране труда (статья 218 Трудового кодекса РФ). Стороны договорились, что в ДОУ создается комиссия по охране труда по три человека от каждой стороны. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проверки условий и охраны труда на рабочем месте и информирует работников о результатах указанных проверок, сбор

предложений к разработке коллективного договора (соглашения) по охране труда. Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности. (Пункт 3.4; 4.2. Приложение № 3).

8.4. Назначение ответственного по охране труда в МБДОУ «ДСОВ № 41»

Ответственный по охране труда осуществляет непосредственную организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, обеспечивает проведение в жизнь мероприятий по охране труда и безопасности жизнедеятельности, устанавливает круг обязанностей работников по охране труда и технике безопасности, контролирует ведение обязательной документации (Приложение № 3).

Ответственный по охране труда назначается и освобождается от обязанностей приказом заведующего Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Ответственным по охране труда назначается лицо, имеющее свидетельство об окончании курсов обучения и повышения квалификации по охране труда. Руководитель Учреждения организует для ответственного по охране труда обучение не реже одного раза в три года, периодическую проверку знаний один раз в три года, а для вновь принятого – в течение месяца проверку знаний в установленном порядке в соответствии с должностными обязанностями (Постановление Минтруда РФ и Минобрнауки РФ от 13.01.2003 № 1/29).

Ответственный по охране труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с профсоюзным комитетом Учреждения.

8.5. Выборы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

8.5.1. Профсоюзный комитет и работодатель обеспечивают выборы уполномоченного лица от профсоюзного комитета, который организует свою работу в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДСОВ № 41» (Приложение № 4).

8.5.2. Работодатель организует обучение по вопросам охраны труда уполномоченного лица (периодически 1 раз в 3 года и впервые избранного - в месячный срок со дня избрания) с сохранением заработной платы на период обучения.

8.5.3. Работодатель обеспечивает уполномоченное лицо нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

8.5.4. Работодатель для выполнения возложенных функций предоставляет уполномоченному лицу 1 час в неделю с сохранением среднего заработка.

8.5.5. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченное лицо и членов комиссии по охране труда, участвующих в расследовании несчастного случая в учреждении.

8.5.6. Работодатель принимает меры морального и материального поощрения уполномоченного лица, принимающего активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в ДОУ.

8.6. Обучение и профессиональную подготовку в области охраны труда (статья 225 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обеспечивает:

- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в ДОУ
- инструктаж по охране труда;
- стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.7. Инструкциями по охране труда работников ДОУ (статья 212 Трудового кодекса РФ).

Инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обеспечивает разработку инструкций по охране труда для работников

исходя из должностей, профессий или видов выполняемых работ, а также организует проверку и пересмотр инструкций по охране труда.

Пересмотр инструкций производится не реже одного раза в 5 лет.

8.8. Специальную оценку условий труда и сертификацию работ по охране труда (статья 212 Трудового кодекса РФ)

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (Приложение №10).

8.9. Льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (статьи 92, 94, 222, 146, 147 Трудового кодекса РФ).

Для работников ДОО устанавливаются следующие льготы:

1). Сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5.

2). Доплата за вредные условия труда (согласно Приложению № 6).

3). Льготная пенсия по Списку №1, в соответствии с перечнем профессий и должностей (Приложение № 7).

8.10. Средствами индивидуальной защиты работников ДОО (статья 221 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обеспечивает контроль над выдачей и использованием работниками ДОО специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (в соответствии с Приложением № 8), а также смывающих и обезвреживающих средств (в соответствии с Приложением № 11).

8.11. Организацию медицинских осмотров работников (статьи 212, 213 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязуется:

1) Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с перечнем профессий и должностей (Приложение № 9).

2) Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случаях медицинских противопоказаний.

8.12. Расследование несчастных случаев (статьи 229-231 Трудового кодекса РФ).

Работодатель ведет учет и расследование несчастных случаев в МБДОО «ДСОВ № 41» в порядке и сроки, установленные законодательством РФ, специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюза.

8.13. Медицинское страхование работников. Работодатель производит обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников на основании Федерального Закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ.

8.14. Дополнительные компенсации работникам, получившим травму на производстве. Работнику, получившему травму на производстве по вине организации при утрате трудоспособности более 15 дней, выплачивается единовременное пособие в размере 20 % среднего заработка, независимо от выплат из фонда социального страхования, при наличии финансовой возможности (к примеру, на приобретение лекарств, дополнительные платные процедуры, консультации врачей и т.д.)

8.15. Условия труда отдельных категорий работников (статьи 253, 254, 265 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязуется обеспечить:

1. Условия труда для женщин:

Не допускать применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них норм.

2. Условия труда молодежи:

Не допускать использования труда работников в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах по переносу и передвижению тяжестей,

превышающие установленные для них нормы.

8.16. Организацию контроля за состоянием условий и охраны (статья 212 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязуется организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в ДОУ и выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Положением об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в МБДОУ «ДСОВ № 41» (Приложение № 3), в котором предусмотрено:

1) основные функции работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в учреждении;

2) ответственность работников за нарушение требований охраны труда;

3) рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросов охраны труда в ДОУ, выполнения Соглашения по охране труда и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

8.1. Подраздел «Обязательства Профсоюзного комитета»

Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.1.2. В целях контроля за состоянием условий и охраны труда в ДОУ, а также за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

1) обеспечивать совместно с работодателем проведение административного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в ДОУ, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

2) рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы состояния охраны труда, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

3) рассматривать обращения работников по вопросам охраны труда в 5-дневный срок, информировать о результатах.

8.1.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев с работниками в МБДОУ «ДСОВ № 41».

8.1.4. В целях защиты прав и интересов работников:

1) принимать участие в подготовке локальных документов в области охраны труда, в том числе мероприятий по улучшению условий охраны труда;

2) контролировать правильность и своевременность компенсационных выплат работникам за ущерб, полученный в результате несчастного случая;

3) 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, возмещения вреда, причиненного здоровью работника, а также невыполнения коллективного (трудового) договора.

8.1.5. Организовывать обучение уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.6. Контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда.

8.2. Подраздел «Обязательства работников»

Работники обязуются:

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

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.4. Немедленно извещать непосредственных или вышестоящих руководителей о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем

в МБДОУ «ДСОВ № 41», или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2; подпункт “б” п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. 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 (ст. 377 ТК РФ).

9.6. 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.

9.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзных съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. 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 п. 2, подпунктом “б” п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома за решение производственных вопросов в размере, определенном Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «ДСОВ № 41» (ст. 372, 373 ТК РФ).

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

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

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

- 1 расторжение трудового договора с работниками, являющиеся членами профсоюза;
- 2 очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 3 утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- 4 создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 5 применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- 6 определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

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

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

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

10.12. 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.

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

ХІ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.5. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. 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.

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

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

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

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «ДСОВ № 41»

_____ О.Н. Белова
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

«31» мая 2016 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Т.Г. Зюзина
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«31» мая 2016 г.