

Коллективный договор
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Окуневский детский сад» с. Окуневское
на 2018 - 2021годы.

От работодателя:
Заведующий
Дошкольного учреждения
Маль /Мальшева О.В./

От работников первичной
профсоюзной организации
дошкольного учреждения
Маш /Машукова Т.А./

Коллективный договор прошел обязательную регистрацию в органе по труду:

_____ (подпись-зависит от текста)
Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 201 ____ г.
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)



I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в

Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Окуневский детский сад».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - 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 Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Окуневский детский сад» (далее детский сад). 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники МКДОУ «Окуневский детский сад», являющиеся членами профсоюза, в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - профком), работодатель в лице его представителя – заведующей детским садом Малышевой О.В.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, в случае реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) 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.

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 договор вступает в силу с момента его подписания.

II. Трудовые отношения.

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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, 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 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия обязательные для включения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, 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).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в следующих случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, сокращения количества групп;
 - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - возвращения на работу отсутствующего работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до 3-летнего возраста, или после окончания данного отпуска;
 - перевода работника на работу, не обусловленную трудовым договором, на срок до одного месяца в случаях, установленных ч.2 и 3 ст.72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.7. По инициативе работодателя изменение условий определенных сторонами трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения) (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.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.8. 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.

2.9. 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 кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы.

3.3.5. 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 счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие 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 работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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 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; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудового стаж менее одного года.

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, 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), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин- работающих в сельский местности- 36-часовую рабочую неделю, т.е при пятидневной рабочей неделе рабочая смена сокращается на 48 минут в день.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

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

5.5. 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, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать

работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин-имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не

предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:

- повар - 6 дней;
- прачка - 6 дней.

5.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в сроки указанные в личном заявлении работника в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.
- в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей-выпускников при поступлении в другое учебное заведение - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня и членам профкома - 1 день;

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.9.4. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем работников образовательного учреждения, с привлечением их к методической, организационной работе в пределах нормируемой части рабочего времени в соответствии с тарификацией.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, нормативными актами, коллективным договором, Положением об отраслевой оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области, Постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009г. № 152 «Об утверждении положения оплаты труда работников по общепрофессиональным должностям служащих и профессиях рабочих государственных учреждений Курганской области.

6.2. Размеры тарифных ставок, окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Установлены сроки выплаты заработной платы: 4 и 19 числа каждого месяца.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности

- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

6.4. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Стороны договорились об установлении доплат и надбавок.

6.6.1. Доплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в вредных условиях (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

6.6.2. Гарантийные выплаты.

- пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);
- гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве (ст. 184 ТК РФ);
- гарантии работникам, направленным на медицинское обслуживание (ст. 185 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови (ст. 186 ТК РФ);
- возмещение расходов при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст. ст. 174, 175, 176 ТК РФ);
- порядок и размеры возмещения расходов по командировкам (ст. 168 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации.

7.1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

7.1.1. В соответствии со ст. 166 ТК РФ служебной командировкой является поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. В случае направления в служебную командировку администрация детского сада обеспечивает работникам:

- расходы по переезду;

-расходы по найму жилого помещения;

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

7.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

7.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации по 50 календарных дней; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов – до 4 месяцев (в зависимости от учебного плана):

7.2.2. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения, в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. Устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимальной оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

7.3. Гарантии и компенсации работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий или ремонте жилых помещений.

Стороны договорились, что работодатель:

7.3.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

7.3.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.3.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке выплаты денежных компенсаций за отопление и освещение квартир педагогических работников, проживающих в сельской местности, в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно;

7.3.4. Администрация обязуется выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.3.5. Компенсации выплачиваются независимо от нахождения педагогов в отпуске, периода их временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства.

7.3.6. Обязуется своевременно предоставлять в органы Пенсионного фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального учета;

7.3.7. Перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисляемых сумм за всех застрахованных лиц;

7.3.8. Своевременно (не позже 1 марта, предоставлять предусмотренные законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице);

7.4. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

7.4.1. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

7.4.2. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора.

7.4.3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

7.4.4. На основании ст. 414 ТК РФ настоящим Коллективным договором предусматриваются компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке в размере средней заработной платы.

7.5. Гарантии работников при выплате заработной платы.

7.5.1. На основании ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.6. Другие гарантии и компенсации.

7.6.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.6.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учебных заведениях;

7.6.3. Организует в учреждении общественное питание

7.6.4. Работники образования, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы, постоянно проживающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работающие в сфере образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством РФ и решениями органов государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления.

7.6.5. За счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств оказывают материальную помощь в размере, определенном коллективным договором работникам:

а) при выходе на пенсию;

б) юбилеям.

VIII. Охрана труда.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Заключение соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам 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).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведут их учет (ст.227 – 230 ТК РФ).

8.9. 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.

8.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст.212 ТК РФ).

8.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

8.12. Обеспечить в соответствии с медицинскими рекомендациями прохождение организованных бесплатных для работников медицинских осмотров (обследований), с сохранением за работниками в этот период среднего заработка (ст.219 ТК РФ).

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей совместно с профкомом.

8.14. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на санаторное курортное лечение.

8.15. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

8.16. В случае ухудшения условий труда (температурный режим, отсутствие нормального освещения, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений ТБ, приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановку работы осуществить только после официального уведомления заведующей детским садом.

8.17. Профсоюзные органы осуществляют:

8.17.1. контроль по состоянию условий охраны труда, пожарной и экологической безопасности и выполнением мероприятий по их улучшению;

8.17.2. организуют физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

8.17.3. проводят работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

9. стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Признается право профкома осуществлять в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производят 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, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Обеспечивать 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. Из надтарифного фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 10%.

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

9.9. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством соглашением и коллективным договором. Председатель, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Предоставляют 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, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривают 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);
 - запрещение работы 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. 160 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
 - другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

9.13. Принимают меры для решения конфликтов во внесудебном порядке;

9.14. Рассматривать представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок территориальными органами управления образования, руководителям образовательных организаций и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

Х. Обязательства сторон.

10. Признавая главную цель настоящего Коллективного договора, стороны обязуются:

- 10.1. Способствовать успешной деятельности детского сада, позволяющей обеспечить улучшение жизни и условия труда каждого работника.
 - 10.1.2. Совершенствовать управление детским садом, обеспечить высокое качество подготовки воспитанников.
 - 10.1.3. Совершенствуя методы управления и самоуправления, поднять творческую инициативу каждого члена коллектива для повышения эффективности работы всех подразделений детского сада.
- 10.2. Обязательства профкома.
 - 10.2.1. Профком обязуется:
 - 10.2.2. Быть гарантом безопасных условий труда и правильной его оплаты всем работникам, предоставления им льгот, предусмотренным коллективным договором.
 - 10.2.3. Соблюдать и выполнять установленную процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров с администрацией.
 - 10.2.3. Обеспечивать соблюдение законных условий увольнения, передвижения работников, а также их квалификационных аттестаций.
 - 10.2.4. Обеспечивать защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза и коллектива детского сада.
 - 10.2.1. Профком обязуется:
 - 10.2.2. Быть гарантом безопасных условий труда и правильной его оплаты всем работникам, предоставления им льгот, предусмотренным коллективным договором.
 - 10.2.3. Соблюдать и выполнять установленную процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров с администрацией.
 - 10.2.3. Обеспечивать соблюдение законных условий увольнения, передвижения работников, а также их квалификационных аттестаций.
 - 10.2.4. Обеспечивать защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза и коллектива детского сада.
- 10.3. Обязательства работников детского сада.
 - 10.3.1. Работники детского сада обязуются:
 - 10.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего распорядка учреждения.
 - 10.3.3. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу труда в коллективе, уважать права друг друга.
 - 10.3.4. Содержать в порядке рабочее место, соблюдать требования, безопасности труда.
 - 10.3.5. Бережно относиться к оборудованию, рационально использовать материалы, электроэнергию.
 - 10.3.6. Добросовестно трудиться в пределах своих должностных обязанностей.
- 10.4. Обязательства администрации.
 - 10.4.1. Администрация обязуется:
 - 10.4.2. Обеспечить в течение учебного года нормальные условия работы детского сада по энергообеспечению и теплоснабжению.
 - 10.4.3. Осуществлять анализ хозяйственно-экономической и финансовой деятельности детского сада с проведением его результатов до всех работников (2 раза в год).
 - 10.4.4. Расходование средств на производственные, социальные и другие нужды осуществлять в строгом соответствии со сметами.
 - 10.4.5. Оценку квалификации работника производить на основе тарификационных документов и Положения об аттестации.
 - 10.4.6. Поощрять материально профессиональное мастерство и творческий вклад каждого работника.
 - 10.4.7. Эффективно и по назначению использовать труд работающего, не допуская отвлечения на работу, несвойственные их профессии.
 - 10.4.8. Обеспечить правильную организацию труда и должную производственную трудовую дисциплину в детском саду.
 - 10.4.9. Оплату труда производить в соответствии с квалификацией или должностью.

10.4.10. Осуществлять доплаты к основной зарплате за особые условия труда.

.XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.2 Администрация и профсоюзный комитет обязуются: осуществлять контроль выполнения коллективного договора, применять предусмотренные действующим трудовым законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязанности, предусмотренные коллективным договором, уставом детского сада, локальными актами.

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

Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его принятия на общем профсоюзном собрании.

Срок действия коллективного договора: 3 года,

с 16 мая 2018года по 16 мая 2021года.

Заведующий детским садом:
Председатель первичной
профсоюзной организации детского сада:

/Малышева О.В./

/Машукова Т.А./

Коллективный договор

*Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Окуневский детский сад» с. Окуневское
на 2018 – 2021годы.*

*От работодателя:
Заведующий
Дошкольного учреждения
_____ /Малышева О.В./*

*От работников первичной
профсоюзной организации
дошкольного учреждения
_____ /Машукова Т.А./*

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(наименование органа)

Регистрационный № от «__» _____ 201_ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

всем работникам, предоставляя им право заключать коллективный договор.

10.2.3. Соблюдать и выполнять установленную процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в администрации.

10.2.3. Обеспечивать соблюдение законных требований увольнения, передвижения работников, а также их права на получение аттестаций.

10.2.4. Обеспечивать защиту трудовых прав и законных интересов профсоюза и коллектива детского сада.

10.3. Обязательства работников детского сада.

10.3.1. Работники детского сада обязаны:

10.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего распорядка учреждения.

10.3.3. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу труда в коллективе, уважать права друг друга.

10.3.4. Содержать и поддерживать в надлежащем состоянии рабочее место, условия, безопасности труда.

10.3.5. Бережно относиться к оборудованию, рационально использовать материалы, электроэнергию.

10.3.6. Добросовестно трудиться в пределах своих должностных обязанностей.

10.4. Обязательства администрации.

10.4.1. Администрация обязана:

10.4.2. Обеспечить в течение всего периода существования детского сада по энергообеспечению и т.п. условия для нормальной работы детского сада.

10.4.3. Осуществлять анализ эффективности экономической и финансовой деятельности детского сада с проведением его результатов среди работников (2 раза в год).

10.4.4. Расходование средств на содержание детского сада в первую очередь на социальные и другие нужды осуществлять в строгом соответствии со статьей 10 Закона.

10.4.5. Оценку квалификации работников осуществлять на основе тарификационных документов и Положений об аттестации.

10.4.6. Поощрять материально за выслугу лет, мастерство и творческий вклад каждого работника.

10.4.7. Эффективно и по назначению использовать труд работающего, не допуская отвлечения на работу, несвойственные его профессии.

10.4.8. Обеспечить предоставление работникам труда и должную производственную трудовую дисциплину в детском саду.

10.4.9. Оплату труда работников осуществлять с квалификацией или должностью.

10.4.10. Осуществлять выплаты заработной платы за особые условия труда.

XI. Контроль за исполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.2 Администрация и профсоюзный комитет обязуются: осуществлять контроль выполнения коллективного договора, применять предусмотренные действующим трудовым законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязанности, предусмотренные коллективным договором, уставом детского сада, локальными актами.

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

Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его принятия на общем профсоюзном собрании.

Срок действия коллективного договора: 3 года,

с 16 мая 2018 года по 16 мая 2021 года.

Заведующий детским садом:

Председатель первичной

профсоюзной организации детского сада:

/Малышева О.В./

/Машукова Т.А./