

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПО

МБДОУ детский сад № 12 «Сказка»

_____ О.А.Толстошеина

« _____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ детский сад № 12
«Сказка» г.Ставрополя

_____ Е.И.Чуйко

« _____ » _____ 20 ____ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по художественно-эстетическому
направлению развития детей №12 «Сказка» города Ставрополя
на 2016 – 2019 годы**

Зарегистрировано
в комитете труда
и социальной защиты
населения города Ставрополя

Зарегистрировано
в городском профсоюзе
работников народного
образования и науки

(дата регистрации)

(дата регистрации)

(подпись)

(подпись)

М.П.

М.П.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Раздел I. Общие положения.	3
Раздел II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
Раздел III. Рабочее время и время отдыха	7
Раздел IV. Оплата и нормирование труда. Материальное стимулирование	10
Раздел V. Охрана труда, здоровья	12
Раздел VI. Охрана здоровья и социальное страхование.	16
Раздел VII. Разрешение споров(конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор , укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания.	17
Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.	18
Раздел IX. Заключительные положения, контроль выполнения коллективного договора , ответственность сторон	19
Перечень приложений	
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	21
Приложение №2. Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	40
Приложение №3. Положение о премировании и поощрении работников МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	62
Приложение №4. Соглашение по охране труда МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	64
Приложение №5. Перечень профессий, имеющих право на бесплатное получение работниками специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.	67
Приложение №6.Порядок выдачи мягкого инвентаря на нужды МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	69
Приложение №7. Список должностей работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодический медицинский осмотры (обследования) за счет работодателя.	70
Приложение №8. Перечень рабочих мест , подлежащих специальной оценке условий труда МБДОУ детский сад № 12 «Сказка»	71
Приложение №9 Перечень профессий с вредными условиями труда, окоторым осуществляется доплата	72
Приложение №10 Образец расчетного листка	73
Приложение №11 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного (до 1 года) отпуска	74
Приложение №12 Приказ о создании комиссий	76
Приложение № 13 Протокол заседания комиссии по регулированию социально – трудовых	78

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» г.Ставрополя (далее МБДОУ детский сад №12 «Сказка») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице заведующего

Чуйко Елены Ивановны

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации

Толстошеиной Оксаны Алексеевны

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в учреждении. Коллективный договор может предусматривать более высокий уровень прав и гарантий членам трудового коллектива, чем предусмотрено законодательством. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ)

1.4. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными (ст. 8 ТК РФ).

1.5. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты,

содержащие нормы трудового права, не должны противоречить трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента РФ, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам субъектов РФ (ст.5 ТК РФ) и настоящему Коллективному договору.

1.6. В случае принятия нормативных актов в сторону снижения прав работников, на период действия договора, в учреждении действуют прежние нормы.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников данной организации (ст.43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключается на _____3_____ года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (от. 43 ТК РФ), действует до момента принятия нового коллективного договора

1.9. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со ст. 26 Закона РФ « О коллективных договорах и соглашениях » и ст. 55 ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия Коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к нему решением Общего собрания трудового коллектива.(ст.44 ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия Коллективного договора.

1.11 Коллективный договор разработан на основе следующих законодательных актов:

- Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

-Федерального закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

- закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92г.

- трудового кодекса РФ от 15.04.2010г.

- приказа Министерства образования РФ «О службе охраны труда» от 27.02.95г.

- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края , на 2014-2016годы.

- соглашением по организациям образования города Ставрополя на 2014-2016годы между Управлением образования администрации г. Ставрополя и Ставропольской городской организацией профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.12. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации , реорганизации в форме преобразования , а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации

1.14. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на

срок до 3 лет , которое осуществляется в порядке , аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителя сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.16. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей , соответствующими органами по труду.

1.17.Стороны обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.18.Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права , являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.19. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения коллективного договора.

1.20. В течение действия коллективного договора ни одна из сторон не имеет права прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

В период действия Коллективного договора профком обязуется:

1.22. Содействовать эффективной работе учреждения, а также высокопроизводительному труду присущими профсоюзу методами и средствами.

1.23.Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

1.24. Добиваться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников и членов их семей.

1.25. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

1.26. Принимать участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально- трудовые права работников, а также по вопросам социально-экономической политики и другим вопросам в интересах членов профсоюза.

РАЗДЕЛ II.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определенной работы (срочный трудовой договор).

2.2 Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока его действия только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях непосредственно предусмотренных законом.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную характеристику, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.3 Работодатель обязуется:

2.3.1. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.2. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия).

2.3.4 Заключение срочных трудовых договоров, предусмотренных ст. 59 ТК РФ допускается только с лицами, вновь принимаемыми на работу.

Гарантии при высвобождении

2.5 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет,
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет
- награжденные государственными(или) ведомственными наградами

в связи с педагогической деятельностью.

2.6. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с

соответствующим выборным профсоюзным органом (ст. 82 ТК РФ).

2.7 Работодатель при приеме на работу знакомит сотрудников с их должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью под подпись.

2.8. Производит оплату предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

2.9. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы(должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Профком:

2.11. Следит за правильностью приема и увольнения сотрудников.

2.12. Рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения сотрудников учреждения.

2.13 Оказывает методическую, консультативную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

РАЗДЕЛ III.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников дошкольной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписаниями НОД, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель:

3.2. Разрабатывает расписание занятий и согласовывает его с профкомом с учетом строгого соблюдения санитарно-гигиенических норм, педагогической целесообразности и экономии времени педагога.

3.3. Разрабатывает (по согласованию с профсоюзным комитетом) и утверждает график рабочего времени работников с учетом специфики их работы. Знакомит с этим графиком (под роспись) не позднее, чем за 7 дней до его введения в действие.

3.4. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40

часов в неделю.

3.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.6. Разрабатывает и согласовывает с профсоюзом правила внутреннего трудового распорядка учреждения («Правила внутреннего трудового распорядка» прилагаются; (ст.190 ТК РФ)

3.7. Не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК РФ),

3.8 .Может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных в соответствии со статьей 99 ТК РФ . К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ , от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

3.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков , утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДООУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись, не позднее чем за две недели до его начала. Изменения в график отпусков могут вноситься вплоть до начала отпуска по письменному заявлению работника. Предоставление отпуска заведующему ДООУ оформляется приказом по соответствующему органу народного образования, другим работникам приказом по ДООУ.

3.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

3.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску.

3.14. Разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, детей инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, отцу, у которых есть ребенок 14 лет, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (ст.263 ТК РФ).

3.15. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 к/дней;
- родителям и женам военнослужащих (погибшим или умершим)- до 14 к/ дней
- работающим инвалидам – до 60к/ дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака; смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам, получившим санаторно - курортные путевки в течение учебного года;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня (от. 128 ТК РФ);
- для проводов детей на военную службу – 2 дня

3.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.17. В течение рабочего дня установлен перерыв для отдыха и питания. Его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Если нет возможности предоставить перерыв, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и принятия пищи в рабочее время (м перечень таких работ и место для отдыха и приема пищи устанавливается трудовым распорядком) (ст. 108 ТК РФ).

3.19. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему, праздничному дню уменьшается на 1 час.

3.20. Устанавливается продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогических работников – 42 календарных дня, для учителя-логопеда – 56 календарных дней, для остальных работников – 28 календарных дней (приложение

№ 5).

3.21. Продолжительность рабочей недели педагогических работников составляет:

- воспитателей – 36 часов
- логопедов – 20 часов
- музыкальных руководителей – 24 часа
- остальных категорий – 40 часов

Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ)

ПРОФКОМ:

3.22. Следит за рациональным составлением расписания учебных занятий, соблюдением санитарно-гигиенических норм и нагрузки детей и педагогов.

3.23. Не допускает привлечения сотрудников к выполнению работы, не входящей в круг их прямых обязанностей без их согласия.

3.24. Следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени техперсонала, своевременностью составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника.

3.25. Изучает и вносит предложения по совершенствованию учреждения труда и целесообразному использованию рабочего времени

РАЗДЕЛ IV.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ Работодатель обязуется.

2.1. Выплачивать заработную плату два раза в месяц 10 и 25 числа в соответствии со статьей 136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (136 ТК РФ)

2.2. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Основанием является выдача расчетного листка на каждого сотрудника. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительского органа работников (ст. 136 ТК РФ)

Заработная плата перечисляется в сберегательный банк на карточку по письменному заявлению работника.

СТОРОНЫ СОГЛАСИЛИСЬ, ЧТО:

2.3. Запрещается принудительный труд, к которому относятся:

-выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений противоположных установленной политической социальной или экономической системы;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности;
- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере;
- требование работодателем использования трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, либо работа угрожает жизни или здоровью работника (ст.4 ТК РФ).

2.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной суммы. Считать дни приостановки работы простоям по вине работодателя (ст.142 ТК РФ)

2.5. Оплата труда производится в соответствии с действующим законодательством

2.6.Премировать работников на основании положения «Об оплате труда работников бюджетного муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка » города Ставрополя

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.7. В случае закрытия МБДОУ детского сада № 12 «Сказка» на карантин, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии и др. сохранить средний заработок оплаты труда работникам МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»

2.8. В случае необходимости привлекать педагогов с их письменного согласия на замещение отсутствующих педагогических должностей со строгим учетом замещаемых часов. Оплату производить из расчета тарифной ставки лица, осуществляющего замену.

2.9. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании Российской Федерации».

2.10.При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

2.11. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате в бухгалтерию.

2.12. Оплачивать работу в выходные или нерабочие праздничные дни не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха с оплатой или присоединен к отпуску.

Оплату труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производить по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с оплатой работников, занятых в нормальных условиях труда.

ПРОФКОМ:

2.13. Осуществляет контроль над правильным установлением должностных окладов и тарификационных ставок, своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией и своевременной выплатой заработной платы.

2.14. Активно участвует в аттестации. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений.

2.15. Оперативно рассматривает предложения по совершенствованию оплаты труда.

2.16. Следит за выполнением положения «О премировании и поощрении сотрудников МБДОУ детского сада № 12 «Сказка».

.V. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились о необходимости:

5.1. Проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда, за счет средств работодателя и фонда социального страхования.

5.2. Проводить со всеми поступающими, также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.

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

5.4. 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.

5.5. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать совместный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

5.6. Ответственный за организацию работ по охране труда назначается руководителем по приказу.

5.7. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные основными законодательствами РФ об охране труда.

5.8. Организовывать ремонтные работы в группах и других помещениях ДОУ.

5.9. Обеспечить в соответствии санитарно-гигиеническими нормами температурный, водный и световой режим.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

5.10. Создавать благоприятные условия работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работника и несет ответственность за условия и охрану труда работников (ст. 212 ТК РФ).

5.11. Осуществлять эффективные мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил.

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

5.13. Руководитель обязуется заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Ежегодно предусматривать средства на мероприятия по охране труда, на:

- приобретение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте;
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и сохранность этого имущества на период его эксплуатации;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212, 223 ТК РФ);
- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;
- тепловой, световой, воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами;
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- обеспечение 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 (ст. 221 ТК РФ) (приложение № 2);
- приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);
- приобретение медицинской аптечки медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);
- больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.
- проводить со всеми поступающими, 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;

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ);

- своевременно организовывать проведение обучения инструктажа и проверку знаний по охране труда работников учреждения;

- создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

- обеспечивать проведение в учреждении в установленном порядке работ по специальной оценке рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюза;

- на время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохранять место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

- в случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой не по вине работника;

- в случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника;

- отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ);

- принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ)

- нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающим, в порядке, установленном законом;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- 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 состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению;

5.14. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников учреждения за счет работодателя (Ст. 213 ТК РФ).

5.15. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда (Ст. 265 ТК РФ).

Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, требования в области охраны труда.

Статья 214 ТК РФ обязывает работника:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Профком:

5.20. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда в рамках: административно-общественного контроля, дней охраны труда, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности, участия в комиссиях по охране труда, аттестации рабочих мест по охране труда, по осмотру здания и сооружений, расследовании несчастных случаев.

5.21. Избирает уполномоченного по охране труда и обеспечивает его деятельность.

5.21. Участвует в приёмке учреждения к новому учебному году.

Стороны совместно:

5.22. Составляют и реализуют Соглашение по охране труда и проводят дни охраны труда .

VI. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель:

6.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжело больных, одиноких, многодетных семей, одиноких пенсионеров и других с целью оказания адресной социальной поддержки.

6.2. Предоставляет дополнительный день отдыха без сохранения заработной платы: 1 сентября - работникам, имеющим детей идущих в 1 класс; 25 мая работникам, имеющим детей 9-11 выпускных классов.

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

Стороны договорились, что:

6.4. Уполномоченный по социальному страхованию избирается профсоюзным собранием. Уполномоченный по социальному страхованию рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей.

6.5. Работодатель обязуется организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (СТ. 212 ТК РФ).

6.6. Работодатель проводит обязательное медицинское страхование работников.

6.7. Работодатель ежегодно проводит анализ причин заболеваемости работников с временной и стойкой утратой работоспособности. По результатам анализа намечает меры по профилактике заболеваний.

Профком:

6.8. Составляет социальный паспорт образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки.

6.9. Обеспечивает гласность в вопросах распределения путёвок в МУЗ «Центр восстановительной медицины и реабилитации» г. Ставрополя. Информировывает членов профсоюзной организации о наличии путевок в горкоме профсоюза в санатории с 20% скидкой членам профсоюза.

6.10. Организует проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

6.13. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- поощрять за безупречный труд в МБДОУ детский сад № 12 «Сказка» в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д. из фонда экономии заработной платы;
- оказывать за счет средств работодателя материальную помощь (при наличии экономии).

—

РАЗДЕЛ VII.

РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.

7.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

7.2. В случае возникновения вопросов при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно действующего законодательства.

7.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 60).

7.4. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома—органа вышестоящей профсоюзной организации.

7.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, председателя профсоюзной организации—с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются.

7.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

7.8. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признаётся право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в порядке, установленном трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 409 ТК РФ).

7.9. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении им самозащиты трудовых прав. Преследование

работников за использование ими допускаемых способов самозащиты трудовых прав запрещается. (ст. 380 ТК РФ).

ПРОФКОМ:

7. 10. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с администрацией. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с гл. № 61 ТК РФ

7.11. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ст. 21,53,190 ТК РФ контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приёма и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

7.12.

РАЗДЕЛ VIII.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО

8.1. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию учреждения и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие уставную деятельность профкома.

8.3. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в профсоюзный комитет. Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ст. 372 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление профсоюзных членских взносов в размере 1 % от зарплаты работников (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов принимать участие в работе органов (на съездах, конференциях, пленумах, собраниях) с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

8.6. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

8.7. Работодатель обязуется установить доплату за развитие социального партнерства, подготовку коллективного договора, контроль выполнения коллективного договора руководителю выборного профсоюзного органа в размере 15% должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

ПРОФКОМ:

8.8. Информировать администрацию о своих решениях, касающихся её деятельности, о результатах проверок, связанных с выполнением трудового законодательства.

8.9. Доводит до сведения администрации, коллектива решения вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профсоюзом.

РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учёта реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

9.2. Контроль исполнения договора осуществляется сторонами договора. При осуществлении контроля выполнения Коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст. 51 ТК РФ).

9.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению Коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

9.4. Лица, виновные в невыполнении Коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.5. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по Коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом

- профсоюзный комитет:
предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрание,
- работодатель:

невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем своих обязательств по Коллективному договору признаётся как нарушение трудовой дисциплины и влечёт за собой привлечение к штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным (ст. 55 ТК РФ).

9.6. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем Коллективном договоре возлагается:

- со стороны администрации на заведующего Чуйко Елену Ивановну
(должность руководителя)
- со стороны профорганизации на председателя Толстошеину Оксану Алексеевну.

9.7. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет труда и социальной защиты населения администрации г. Ставрополя.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на 2016-2019 годы и вступает в силу

со дня его подписания сторонами

М.П.Заведующий _____ Е.И.Чуйко
(должность руководителя, подпись)

М.П. Председатель профорганизации _____ О.А.Толстошина
(подпись)