

Утвержден общим собранием
трудового коллектива
муниципального
дошкольного образовательного
учреждения Канадейский д.с.
от 15.02.2016 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ Канадейский
детский сад на 2016-2019 г.

От работодателя:

От работников:

Заведующая МДОУ Канадейский

Председатель профсоюзной организаци:

детский сад :

Лисенкова В.М.

Хренкина Т.А.



*Зарегистрировано в Администрации МО
"Николаевский район" № 44 от 16.02.2016
машаева о с*



2016г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении Канадейский детский сад.

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с разделом «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель – в лице его представителя заведующей муниципальным дошкольным образовательным учреждением детским садом В.М.Лисенковой;

работники, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного профсоюзного органа.

1.4. Стороны договорились, что первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки и ее выборный профсоюзный орган – профком в соответствии со статьей 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада независимо от их членства в профсоюзе, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада

1.6. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст. 8 принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом — представительным органом работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада .

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 ТК РФ работники муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада участвуют в управлении образовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:

- согласование с профсоюзным комитетом;
- учет мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.9. 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.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. 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.

Настоящий договор вступает в силу с 15.02.2016 года и действует по 15.02.2019 года.

2.Трудовые права работников МДОУ.

Условия приема и увольнения

2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в учреждение, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документ об образовании (*при поступлении на работу на педагогические должности*);
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Работодатель (руководитель образовательного учреждения) признает, что:

2.2. Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, 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.

2.5. Трудовой договор с работником муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с пенсионерами по возрасту.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.7. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на

другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.8. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада является объем учебной нагрузки:

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МДОУ по согласованию с профкомом.

2.8.1. Руководитель образовательного учреждения гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников учебной нагрузкой на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

2.8.2. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, устанавливается руководителем МДОУ по согласованию с профкомом.

2.8.3. Руководитель муниципальным дошкольным образовательным учреждением детским садом обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.8.4. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах.

2.8.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема учебной нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

2.8.6. Верхнего предела объема учебной нагрузки, который может быть установлен педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, законом не установлено. Объем педагогической работы педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8.7. Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других МДОУ и работникам ГИМК возможно только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8.9. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется комитетом управления образования администрации МО «Николаевский район».

2.8.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя муниципальным дошкольным образовательным учреждением детским садом, возможны только либо по взаимному согласию сторон, либо по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; или после окончания этого отпуска;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

2.8.11. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.9. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.9.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Стороны договорились:

2.10. Увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе, по сокращению численности или штата, проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 180, 261 ТК РФ. В соответствии со ст. 82, ч. 4 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного комитета муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.11. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата

работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. Стороны договорились дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников образовательного учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующие категории работников:

- лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

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

Стороны обязуются:

2.14. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

2.15. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.16. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

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

3. «Оплата труда»

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников образовательного учреждения, производится в денежной форме.

3.2. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам согласно штатному расписанию.

3.3. Оплата труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада состоит из базовых (минимальных) окладов, (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающих коэффициентов, в том числе, и персональных повышающих коэффициентов; доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок симулирующего характера, премий по итогам работы и выполнения особо важных заданий.

3.4. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается работодателем.

3.5. Заработная плата работников образовательного учреждения зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы и предельными размерами не ограничивается.

3.6. Размеры базовых (минимальных) окладов, (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы на основе профессиональных квалификационных групп с учетом квалификационных уровней; повышающие коэффициенты; размеры и условия осуществления компенсационных выплат; порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера и премий определяются Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада .

3.7. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада осуществляются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссии по распределению стимулирующих выплат и при участии совета учреждения на основе Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада.

3.8. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством .

3.9. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

3.10. На работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада , работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.11. Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов); базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающие коэффициенты; размер оклада (должностного оклада); ставки заработной платы работника; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.12. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

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

3.14. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором, трудовым договором (5 и 20 число каждого месяца). Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен статьей 4 ТК РФ.

3.15. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.17. Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка (неполученной зарплаты) в соответствии со ст. 234 ТК РФ.

3.18. При выплате заработной платы руководитель образовательного учреждения обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом).

3.19. За вынужденные простои по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (отсутствие фронта работ, капитального ремонта и остановки по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда, и т.д.) оплата труда производится из расчета $2/3$ тарифной ставки (оклада).

Профсоюзный комитет обязуется:

3.20. На основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.21. Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников.

3.22..В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы.

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

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

4.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми руководителем учреждения по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.2. Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов. Для остальных работников — 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях, не указанных в ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. Работники образовательного учреждения могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии со ст. 284 ТК РФ не должна превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

4.5. Работникам образовательного учреждения в зависимости от занимаемой ими должности ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с Перечнем, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений». Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.6 Работникам образовательного учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются в порядке, определяемом письмом Минтруда России от 12.08.2003 года № 861-7 «О порядке

применения «Списка производства, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

4.7. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в т.ч.

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.8. Работникам образовательного учреждения по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляются отпуск без сохранения заработной платы по следующим обстоятельствам:

- бракосочетание работника — 3 дня;
- бракосочетание детей работника — 2 дня;
- рождение ребенка (супругу) — 2 дня;
- переезд на новое место жительства — 2 дня;
- смерть родителей, супруги, супруга — до 3 календарных дней.

4.9. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с Постановлением РФ.

5. Охрана труда.

Стороны договорились:

5.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ руководитель образовательного учреждения обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников

5.1.2. Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их

выполнения, ответственных должностных лиц, с учетом суммы затрат на каждое мероприятие.

5.1.3. Принимать меры по проведению аттестации рабочих мест и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить 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.

5.1.4. Обеспечить комплектование медицинских кабинетов, групп необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ.

5.1.5. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

5.1.6. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно–технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

5.1.7. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в сроки, установленные приказом Министерства образования.

5.1.8. Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, учебных кабинетах и т. п., а также во всех подсобных помещениях.

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

5.1.10. Организовывать проверку знаний работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада по охране труда на начало учебного года.

5.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.1.12. Обеспечивать в соответствии со ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением копий актов по формам Н–1 и Н–2 в комитет по охране труда.

5.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.14. Обеспечить бесплатное гигиеническое обучение работников в соответствии со статьей 11 ФЗ «О санитарно–эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999. № 52–ФЗ и выдачу бесплатно личных медицинских книжек работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада .

5.1.15. Осуществлять за счет бюджета обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.1.16. Создать в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

5.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

5.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников образовательного учреждения.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.

5.2.2. Организовать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм, информировать городской комитет профсоюза о нарушениях и для принятия мер.

5.2.3. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума или запыленности), грубых нарушений требований охраны труда, уполномоченный по охране труда вправе предъявлять требования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

5.2.4. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.5. Содействовать работодателю (руководителю образовательного учреждения) в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

5.2.6. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

5.2.7. Организовывать физкультурно–оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.2.8. Проводить работу по оздоровлению детей работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада.

6. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились:

6.1 Работодатель гарантирует:

6.1.1. Выплату ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, всем педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада независимо от нахождения их в отпуске (в том числе, в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет); периода временной нетрудоспособности, независимо от объема учебной нагрузки.

6.1.2. Продление срока действия квалификационных категорий педагогическим работникам, но не более чем на один год по следующим основаниям:

- временная нетрудоспособность,
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- нахождение в отпуске в соответствии с п.5 ст.55 ФЗ «Об образовании»;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- возобновление педагогической работы после прекращения работы в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида.

6.1.3. Сохранение места работы и среднего заработка на период повышения квалификации.

6.1.4. Обеспечение предоставления работникам, имеющих детей дошкольного возраста, в первоочередном порядке места в муниципальном дошкольном учреждении для ребенка.

7. Признание профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель (руководитель образовательного учреждения) признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада, ее выборного профсоюзного органа – профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

7.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3. Руководитель образовательного учреждения признает право профсоюзного комитета муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

7.5. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

Стороны договорились:

7.6. В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель представляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников образовательного учреждения.

7.7. Руководитель образовательного учреждения не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза и не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждения на расчетный счет районной профсоюзной организации одновременно с выдачей средств на заработную плату.

7.8. Руководитель муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение Положения о стимулирующих выплатах (ст. 144 ТК РФ)
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8);
- составление графика сменности (ст. 103 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 дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применения 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 (ст.196 ТК РФ).

7.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также производится с предварительного согласия профкома.

7.11. Работодатель в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средней зарплатки на время участия.

7.12. Члены выборного профсоюзного органа-профкома включаются в состав комиссий муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8. Обязательства профсоюза.

Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

8.1. 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 Трудовым кодексом РФ.

8.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников образовательного учреждения.

8.3. В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

8.5. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую первичной профсоюзной организации района.

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

9.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора — работодателем (руководителем образовательного учреждения), с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

9.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4. Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в полугодие (один раз в четверть) информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривать на общем собрании работников.

9.5. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

9.6. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения — забастовок.

Настоящий коллективный договор утвержден общим собранием работников муниципального дошкольного образовательного учреждения Канадейский детский сад от 15.02.2016 года.