

От работодателя:

Заведующий МКДОУ ЦРР № 5

И.В. Фаттахова
29 апреля 2014 года
М.П.

От работников:

Представитель трудового коллектива
МКДОУ ЦРР №5

Председатель профсоюзной органи-
зации
30 января 2014 года №1)


Л.Н. Шубарина
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
Центр развития ребёнка - детский сад № 5 «Теремок»
города Мирного Архангельской области
на 2014-2017 годы

Коллективный договор вступает в силу 29 апреля 2014 года и действует до 28 апреля 2017 года

Коллективный договор утвержден на Общем собрании работников МКДОУ ЦР № 5

29 апреля 2014 года, протокол № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве труда, занятости и социального развития Архангельской области

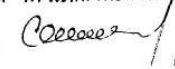
«___» _____ 2014 года, регистрационный № _____

г. Мирный
2014 год

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В МИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№ 2700Т 21 МАЙ 2014

ЗАМЕЧАНИЯ ПРИЛАГАЮТСЯ (НЕТ)

ПОДПИСЬ 

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребёнка - детский сад № 5 «Теремок» города Мирного Архангельской области (далее по тексту «Учреждение») и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

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 Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации - Шубарина Людмила Николаевна
- работодатель Учреждения в лице заведующего - Фаттахова Ирина Викторовна.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

1.15. Стороны обязуются проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическими вопросами работников Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

- по согласованию профсоюзной организацией;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию и перспективных планах развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОД И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении. С педагогическими работниками учреждения (в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012

г. № 2190-р и распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012 г. №2620-р) будет заключаться эффективный контракт.

2.1.2. Необходимые для введения эффективного контракта изменения трудовых договоров будут выполняться в соответствии с положениями ст.74 ТК РФ.

2.1.3. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.5. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.6 Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе 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).

2.1.8. По инициативе работодателя, изменение существенных условий трудового договора допускается только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.1.9. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст.ст. 65,331, 351.1 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ФЗ № 387-ФЗ от 23.12.10 г.);
- лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

2.1.11. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.12. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ), а в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по

иной причине и на основании письменного заявления от этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) работодатель оформляет ему новую трудовую книжку (ч. 5 ст. 65 ТК РФ).

2.1.13. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя образовательной организации не могут исполняться по совместительству (ч.5 ст. 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.14. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.67, 68 ТК РФ). Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.15. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.16. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.17. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.18. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.2. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.2.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.2.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.2.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.2.5. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.2.6. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.2.7. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.2.8. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны пришли к соглашению, что:

2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает

срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.3.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.3.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.3.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.3.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;

- сокращение численности работников;
- уменьшение количества воспитанников и групп и т.п.;

2.3.9. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

2.3.10. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

2.3.11. Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

2.3.12. Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

2.3.13. Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.3.14. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.3.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.3.16. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.3.17. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

2.3.18. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.3.19. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (статья 197 ТК РФ).

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст.196 ТК РФ.)

3.2. Работодатель по согласованию профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст.196 ТК РФ.)

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников в сроки, предусмотренные действующим законодательством. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

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

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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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 – 177 ТК РФ).

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом МО и науки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к базовым окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме профсоюзную организацию 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.

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. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата в срок, не менее чем за 2 месяца.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч. 1 ст.81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалифи-

кацией. При равной производительности труда и квалификации преимуществом пользуются следующие лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении не менее 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

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

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени работников в Учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 2), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзной организацией и принятыми на общем собрании работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- Графиком сменности воспитателей, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзной организации и доведенным до работ-

ников при инструктаже или на педагогическом совете (ст. 103 ТК РФ).

5.2. Установить продолжительность рабочей недели - 5 дней, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ);

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем - суббота, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ);

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов. Для женщин устанавливается сокращенная 36 часовая рабочая неделя (ст. ст. 91, 320 ТК РФ);

5.5. Заведующий, его заместители и главный бухгалтер работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели.

5.6. Специалисты работают по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели.

5.7. Рабочее время педагогических работников определяется графиком работы и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

5.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам и младшим воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более двух часов (ст.108 ТК РФ).

5.11. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: рабочий по КОЗиС (сторож).

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

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляю-

щего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.13. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

5.14. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.15. В период каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории, охрана Учреждения) в пределах установленного им рабочего времени с письменного согласия работника. В период проведения ремонта в Учреждении к выполнению хозяйственных работ привлекается также и педагогический персонал с их письменного согласия и в пределах установленного им рабочего времени.

5.16. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

5.15. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях или совместной деятельности посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в группу после начала занятия или совместной деятельности, за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

5.17. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы детского сада и благоприятных условия для отдыха работников и не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.20. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ;
 - предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно статьи 115 ТК РФ;
 - в соответствии со статьей 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней;
 - на основании статьи 115 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724, а так же в соответствии с Приказом Минобразования РФ от 20.09.1994 года № 360, предоставлять ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников (Приложение № 4) и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда (Приложение № 5);
- заведующему ;
 - заместителю заведующего по учебно- воспитательной работе;
 - воспитателям;
 - музыкальным руководителям;
 - инструктору по физической культуре (Приложение №4, № 5);
 - педагогу-психологу;
 - социальному педагогу;
 - учителю-логопеду (Приложение №4, № 5);
- кроме того, учителю-логопеду – предоставлять дополнительный отпуск в количестве – 14 календарных дней;
 - в соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации;
 - производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, согласно статьи 120 ТК РФ;

- согласно статьи 121 ТК РФ, включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:
 - время фактической работы;
 - время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральным законом сохранялось место работы (должности), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- отдельным категориям работников в соответствии со статьей 117 и 119 ТК РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:
 - * работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основании аттестации рабочих мест и ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. « О специальной оценке условий труда» и согласно (Приложения № 6) к коллективному договору):
 - поварам – 7 календарных дней;
 - шеф-повару - 7 календарных дней
 - медицинским работникам -14 календарных дней;
 - * работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 7):
 - заведующему - 10 календарных дней;
 - заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе - 6 календарных дней;
 - заместителю заведующего по административно - хозяйственной работе - 6 календарных дней;
 - главному бухгалтеру - 6 календарных дней;
- график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника;
- график отпусков может изменяться по производственной необходимости;
- работодатель имеет право переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок при уменьшении контингента детей в группах;
- предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение;
- разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (статья 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска;
- предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору работника в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год (1 часть не менее 14 календарных дней);

- не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно статьи 125 ТК РФ;
- реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ;

Работодатель обязуется:

5.20. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (Приложение № 6).
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (Приложение № 7) в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

5.20.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней (ст.128 ТК РФ);
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 дней (ст.128 ТК РФ);
- в случае смерти близких родственников – от 3-х – до 10 дней (ст.128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней (ст.128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней (ст.173 ТК РФ);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней (ст.174 ТК РФ);
- лицам, работающим в Районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на время, необходимое для проезда к месту отпуска и обратно (ст.322 ТК РФ);

- лицам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы – разница указанных отпусков и будет составлять продолжительность отпуска без сохранения заработной платы (ст.286 ТК РФ)
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;

5.20.2. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения (Приказ Минобразования РФ от 07.12.2000 №3570).

5.20.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 2)

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

профсоюзная организация обязуется:

- защищать права и интересы работников, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;
- своевременно, в установленные данным коллективом договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников МКДОУ ЦРР № 5».

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на личный счет работника. В исключительных случаях возможна выплата

наличными. Днями выплаты заработной платы являются 16 и 30 числа текущего месяца.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников МКДОУ ЦРР № 5» (Приложение № 1) и включает в себя:

- размеры установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе IX «Положения об оплате труда работников МКДОУ ЦРР № 5»;
- надбавки стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов надбавок стимулирующего характера, установленных в «Положении о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования работников МКДОУ ЦРР № 5» ;.
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ, Архангельской области, местным самоуправлением и «Положением об оплате труда работникам МКДОУ ЦРР № 5», локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.3. Изменение окладов производится в соответствии с «Положением об оплате труда работникам МКДОУ ЦРР № 5» (Приложение № 1).

6.4. Работодатель, в лице заведующего, сохраняет льготы и гарантии работникам учреждения, установленные законодательством РФ, Архангельской области, местным самоуправлением и коллективным договором.

Работодатель обязуется:

- производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств местного бюджета;
- в случае задолженности по оплате труда (ст. 236 ТК РФ), выплачивать заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ);
 - гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;
 - составлять сводные ведомости тарификации педагогических и руководящих работников на 1 сентября, с этой целью создавать тарифика-

ционную комиссию, в состав которой включать представителя профсоюзной организации;

- своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые оклады заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, образования и итогов аттестации;

- в оклады (должностные оклады) педагогических работников включать размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года. (Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» п.11 ст.108).

- извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) профсоюзной организации, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ;

- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда, творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные ст. 191 ТК РФ «Положения о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования работников МКДОУ ЦРР № 5» (Приложение № 3) по согласованию с профсоюзной организацией);

- выплачивать компенсационные выплаты:

- районный коэффициент (РК) – 20% (Ст. 316 ТК РФ);
- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 10-50% (Ст.317 ТК РФ);

- за работы с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест и ФЗ №426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» по согласованию (с учетом мнения) профсоюзной организацией. (Приложение № 8);

- на основании Приказа Минобрнауки РФ от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» лицам, награжденным знаком и работающим в образовательных учреждениях, подведомственных Министерству общего и профессионального образования РФ, может устанавливаться ежемесячная поощрительная надбавка в размере до 20% включительно от должностного оклада за счет средств образовательного учреждения;

- оплачивать работу в ночное время в повышенном размере – за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 154 ТК РФ (Приложение № 9);

- производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

- в соответствии со статьей 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;
- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст.142 ТК РФ в размере среднего заработка;
- Руководитель по согласованию с профсоюзной организацией при наличии экономии фонда оплаты труда может устанавливать доплаты, надбавки, премии, материальную помощь в большем размере, чем это предусмотрено «Положения о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования работников МКДОУ ЦРР № 5» (Приложение № 3);
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер и руководитель учреждения.

профсоюзная организация обязуется:

- организовывать общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;
- за несвоевременную выплату заработной платы:
 - а) потребовать в соответствии ст. 30 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
 - б) обратиться в органы Государственной инспекции по труду с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора на основании Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
 - в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);
 - г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:
 - если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;
 - если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК РФ);
 - если работники и профсоюзная организация не согласны с решением КТС (ст. 391 ТК РФ).

VII . ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

профсоюзная организация обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ (в соответствии со ст. 21 ТК РФ);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонд медицинского и социального страхования, пенсионный;
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с законодательством РФ;
- устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ .

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда (ФЗ №426-ФЗ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

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.

Проводить проверку знаний работников учреждения по охране труда 1 раз в год.

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, а также санитарной одеждой и обувью, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ, действующими Санитарными правилами и нормами для данного учреждения, а так же отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 10).

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

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

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией (ст.212 ТК РФ).

8.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, согласно статьи 212 ТК РФ.

8.15. Обеспечивать возможность проведения профилактических прививок, установленных ФЗ от 17.09.1998 № 157-ФЗ и ФЗ от 23.07.2008 № 160-ФЗ, совместно с органами здравоохранения.

8.16. Не реже одного раза в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.17. В соответствии со ст. 325 ТК РФ оплачивать работникам и неработающим членам их семей (неработающему мужу или жене, несовершеннолетним детям) проезд на территории РФ один раз в 2 года, с оплатой после предъявления проездных документов в пределах сумм, выделенных на эти цели.

8.18. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

Работодатель имеет право:

1) вносить в органы государственной власти предложения по обеспечению пожарной безопасности;

2) проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

3) устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

4) получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Работодатель обязан:

1) соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

2) разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

3) проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

4) содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

5) оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

6) предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

7) обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

8) предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

9) незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

10) Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работники имеют право на:

1) получение информации по вопросам пожарной безопасности;

2) участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

Работники обязаны:

1) соблюдать требования пожарной безопасности;

2) при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану, непосредственного руководителя;

3) до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

профсоюзная организация обязуется:

➤ организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

➤ проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников детского сада (при наличии путевок в санатории и детские лагеря отдыха).

- проводить организаторскую и просветительскую работу по соблюдению требований пожарной безопасности, помогать в разработке и осуществлению мер по обеспечению пожарной безопасности;

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

профсоюзная организация обязуется (ст.370 ТК РФ):

9. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы (в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением и т.д.) и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

- 9.10. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором.
- 9.11. Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году.
- 9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях: смерти, свадьбы, юбилеев (в особых случаях - на лечение).
- 9.14. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте.
- 9.15. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.
- 9.16. Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни детского сада.

Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- 9.18. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- 9.19. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- 9.20. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 9.21. Выполнять установленные нормы труда;
- 9.22. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 9.23. Бережно относиться к имуществу детского сада;
- 9.24. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ проводится с предварительного согласия профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, поведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (статья 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

10.9. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

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

10.11. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, спе-

специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 373, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- Привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Применение системы нормирования труда (гл. 22 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- Утверждения 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 повышения заработной платы за вредные условия труда (по итогам специальной оценки условий труда);
- Размеры повышения заработной платы за работу 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, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

Стороны: несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

11.1. Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.

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

11.2. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней после его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ);

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

Работодатель:

- по требованию профсоюзной организации расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
- в случае невыполнения обязательств со стороны профсоюзной организации может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзной организации, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

профсоюзная организация:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;
- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

ХII. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спо-

рам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством.

12.2. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в 10-дневный срок (гл. 61 ТК РФ).

12.3. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (гл. 60 ТК РФ).

12.4. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

ХIII . СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

13.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Коллективный договор заключен на срок **три года**.

13.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

13.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду.

13.4. Условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

13.5. При необходимости внесения, в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников Учреждения.

13.6. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

13.7. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

13.8. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Положением об оплате труда работников МКДОУ ЦРР № 5 » (Приложение № 1).
2. Правила внутреннего трудового распорядка работников МКДОУ ЦРР № 5 » (Приложение № 2).
3. Положения о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования работников МКДОУ ЦРР № 5 » (Приложение № 3).
4. Перечень профессий и должностей, по которым устанавливается удлиненный отпуск (Ст. 115 ТК РФ). (Приложение № 4).
5. Перечень профессий и должностей, по которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. (Приложение № 5).
6. Перечень профессий и должностей, по которым устанавливается дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ (Приложение № 6).
7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, по которым устанавливается дополнительный отпуск. (Приложение № 7).
8. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, для установления ежемесячной доплаты (Приложение № 8).
9. Перечень видов работ, где по условиям производства вводится суммированный учет рабочего времени. (Приложение № 9).
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 10).
11. Перечень видов работ, где по условиям производства за работу в ночное время вводится доплата к окладу согласно ст.154 ТК РФ (Приложение № 11).
12. Соглашение по охране труда (Приложение № 12).

Принято на Общем собрании работников МКДОУ ЦРР № 5

Протокол № 2 от 29 апреля 2014 года.

Председатель собрания



Секретарь собрания



Принято на Общем собрании работников МКДОУ ЦРР № 5

Протокол № 2 от 29 апреля 2014 года.

Председатель собрания _____

Секретарь собрания _____