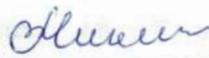


Принято на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Харанский детский сад общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением
социально -- личностного развития воспитанников
«Кэрэчээн» МР Мегино Кангаласский улус
Протокол №3 от «02» октября 2015г.

Председатель Профсоюзного комитета
МБДОУ «Харанский детский сад
«Кэрэчээн»


С.Г.Никитина
« » 2015 г

Заведующая муниципальным дошкольным
образовательным учреждением
«Харанский детский сад «Кэрэчээн»
А.А.Неустрова
2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБДОУ «Харанский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением по социально – личностному развитию воспитанников «Кэрэчээн»
МР Мегино Кангаласский улус» на 2015 – 2018 год

Коллективный договор зарегистрирован в
Управлении социальной защиты населения Мегино-Кангаласского улуса
Регистрационный номер № 355 от «25» ноября 2015г.


расшифровка подписи



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Харанский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально-личностного развития детей «Кэрэчээн» муниципального района «Мегино-Кангаласский улус».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников дошкольного бюджетного образовательного учреждения (далее - МБДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз); работодатель в лице его представителя заведующего МБДОУ.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников, при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе ДОО;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОО.

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

1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, преобразование) ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.9. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения в МБДОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании», Уставом МБДОУ.

2.2. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст.68 ТК РФ)

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (ст. 65 Трудового кодекса РФ)

- а) Паспорт;
- б) Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства
- в) идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- в) Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) Медицинскую книжку;

г) Документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

е) Справка из Мегино-Кангаласского района ФКУ УИИ УФСИН России по РС (Я);

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами (ст.68 ТК РФ):

- Устав МБДОУ
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Должностная инструкция
- Коллективный договор
- Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности.
- Иные локальные акты.

2.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, (ст.70 ТК РФ). Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором

2.7. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения».

2.8. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными

2.9. Трудовые договора могут заключаться:

а) На неопределенный срок

б) На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ)

2.10. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ)

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.12. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

Согласно ч.1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- оказание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы).
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

2.13. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.14. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.15. Профсоюзы участвуют в работе комиссии по утверждению доплат стимулирующего характера каждому работнику учреждения. Информировать трудовой коллектив об установленных доплатах стимулирующего характера.

2.16. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Администрация МБДОУ имеет право принимать на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в МБДОУ Положением о критериях оценки качества оказанных услуг и выполненных работ работниками МБДОУ.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников МБДОУ применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.

3.6. Администрация обязана согласовывать с трудовым коллективом МБДОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- О перспективах развития МБДОУ.
- Об изменениях структуры, штатах МБДОУ.

3.8. Работодатель обязуется внести в должностную инструкцию работника делопроизводственной службы организации обязанности по хранению, комплектованию, учету и использованию документов организации и обеспечить сохранность архивных документов.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО

ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

4.1. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

4.2. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников МБДОУ осуществлять правовую помощь работникам Учреждения.

4.3. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование МБДОУ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1. Порядок оплаты труда работников учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда учреждения регламентируется Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Харанский детский сад «Кэрэчээн» МР «Мегино-Кангаласский улус» (далее по тексту Положение).

5.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), в соответствии с ПКГ, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- положение об оплате труда работников;

5.6. Заработная плата работников МБДОУ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.7. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (15 числа – текущего месяца, 5 числа следующего месяца) путем перечисления на пластиковые карты «Visa» ОАО «Алмазэргибанк».

5.8. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством по результатам аттестации рабочих мест (приложение №2). В МБДОУ к работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных, относятся:

- Повар;
- Прачка;
- Дворник;
- Дежурный;
- Сторож;
- Завхоз;

5.9 Выплаты стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы осуществляются при наличии денежных средств.

5.10. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.11. Профсоюз:

5.11.1. Принимает участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБДОУ, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

5.11.2. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК.

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. В МБДОУ для всех категорий работников, кроме сторожей (работают по графику) устанавливается пятидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени на 1 полную ставку устанавливается в соответствии с действующим законодательством, нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников 36 часов, музыкальный руководитель - 24 часа; физкультурному руководителю - 30 часов, сторож - согласно графику работы;

6.2. Режим работы сотрудников МБДОУ устанавливается работодателем с учетом мнения ПК и фиксируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.

6.4. Работодатель и профсоюз пришли к соглашению об организации питания сотрудников. На сотрудников, не имеющих возможности в течение рабочего дня прерываться на обеденный перерыв, составляется меню-раскладка на питание в МБДОУ, ведется табель учета довольствующихся. Оплата питания производится за счет работника, путем внесения денежных средств в кассу МБДОУ.

6.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работающих по графику (сторожа), - выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих, нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

6.7. По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ. Продолжительность рабочего времени по совместительству для педагогических и медицинских работников устанавливается в соответствии с ТК РФ и Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских и фармацевтических работников и работников культуры».

Для других категорий работников продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется в соответствии со ст.284 ТК РФ.

6.8. В связи с особенностями работы дворника в осенне-зимний период в условиях низких температур данной категории работника предоставляются дополнительно 15-минутные перерывы для обогрева в течение рабочего времени через каждые 2 часа работы. Администрация определяет место для отдыха этого работника.

6.9. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

В МБДОУ ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- заведующая;
- заведующая хозяйственной частью.;

6.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заведующая - 6 календарных дней;
- заведующей хозяйством – 12 календарных дня;

6.11. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с ПК с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам МБДОУ предоставляется из расчета:

- основной отпуск для педагогических работников - 42 календарных дня;
- основной отпуск для остальных работников- 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера для всех работников – 24

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков.

6.12. По желанию работника в удобное для него время предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 к. д.) для сопровождения детей в возрасте до 18 лет, поступающих в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования.

6.13. Работникам МБДОУ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по возрасту -14 к.д.;
- работающим инвалидам - до 60 к.д. в году;
- в связи с юбилеем работника -1 к.д.;
- для сопровождения детей в возрасте до 16 лет для оздоровления в весенне-летний период – до 14к.д.;
- в связи со свадьбой самого работника, свадьбой детей, рождением внуков, рождением ребенка - 3 к.д.;
- для встречи мужа из боевой службы - 1 к.д.;
- в связи с началом обучения ребенка в первом классе - 1 к.д.;
- переезд на новое место жительства -3 к.д.;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги, близких родственников – 3 календарных дня;
- проводы сына на службу в армию — 1 к.д.;

6.14. Женщины, имеющие детей до 16 лет, пользуются правом на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

6.15. Работникам МБДОУ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (см. Приложение №2): повар; шеф-повар; прачка; старшая медицинская сестра; дворник; завхоз; делопроизводитель.

6.16. Работникам МБДОУ совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 40 календарных дней.

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ.

6.17.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

6.17.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

7. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

7.1. Работодатель обеспечивает:

7.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

7.2. Стороны договорились, что:

7.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.2.2. 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.

7.2.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям размеров должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.2.4. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

7.2.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

7.3. Профсоюз осуществляет:

7.3.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

7.3.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

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

8.3. В соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.4. Освобождать работников от работы с сохранением заработной платы для обязательных медицинских обследований, если такие обследование не могут быть проведены во внерабочее время;

8.5. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);

8.6. Своевременно пополнять медикаментами аптечку оказания первой медицинской помощи для работников МБДОУ, находящуюся в медицинском кабинете;

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МБДОУ.

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами согласно нормам (приложение №3).

8.9. Выдавать персонально работникам: младшему воспитателю, помощникам воспитателей, прачке чья работа связана с постоянным контактом с водой и моющими средствами крем для рук;

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230 ТК РФ).

8.2.1. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ;
- организовать питание сотрудников;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда;

8.2.2. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

8.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

8.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МБДОУ.

8.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

8.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.3.1. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

8.3.2. Соблюдать требования охраны труда;

8.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

8.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Всем работникам через каждые 10 лет непрерывной работы в данном учреждении может предоставляться длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года.

9.2. Дети работников МБДОУ обеспечиваются путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования.

10. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

10.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

10.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с Положением от 24.07.2002 № 111-ФЗ.

10.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны подтверждают, что:

11.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

11.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- по проведению усиленной работы по сплочению коллектива;

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

12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12. Стороны договорились, что:

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует до 10 мая 2018 года.

12.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

12.3. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3 дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, предусмотренном законодательством, в соответствии с трудовым законодательством.

12.6. Лица, представляющие работодатели и лица, представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

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

12.8. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

12.9. Структура коллективного договора определена статьей 41 Трудового кодекса РФ.

12.10. Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

Протокол № 3 от «02» октябре 2015г

Заведующая МБДОУ
«Харанский детский сад «Кэрэчээн»
МР «Мегино – Кангаласский улус»

 Неустроева А.А.

2015г.

Председатель профсоюзного комитета
«Харанский детский сад «Кэрэчээн»
МР «Мегино – Кангаласский улус»

 Никитина С.Г.

« » 2015г.



Spencer's Patent

Spencer's Patent

Spencer's Patent
M. Spencer
Westmore Ct.

