

УТВЕРЖДЕН
На общем собрании
трудоого коллектива
МБДОУ ДС №50
Протокол от «01» июня 2016. № 14

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №50
«Теремок» общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением физического
направления развития воспитанников»
на 2016-2019гг.

г. Озерск
Челябинская область

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Законом РФ от 11.03.92 N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (с изменениями и дополнениями) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №50 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников» в лице председателя профсоюзного комитета Ковбель Анастасии Петровны и работодатель в лице заведующего Анжелики Александровны Рассказовой, представляющего интересы МБДОУ ДС №50.

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №50 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников» и устанавливает взаимные обязательства между работодателем и работниками.

1.4. Настоящим коллективным договором работники признают профсоюзную организацию МБДОУ своим представителем в проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора.

1.5. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.6. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, 11.06.2016 и действует по 11.06.2019. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых обязательств или выйти из него в одностороннем порядке.

1.7. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе предприятия.

1.8. Коллективный договор распространяется на всех работников предприятия независимо от принадлежности к профсоюзу.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

-изменения Устава;

-изменения наименования, структуры, реорганизации учреждения;

-расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ, переизбрания председателя профсоюзного комитета.

1.10. В соответствии с решением трудового коллектива, после утверждения коллективного договора, руководитель и профсоюзный комитет подписывают договор.

1.11. После подписания Коллективного договора работодатель в семидневный срок направляет его для уведомительной регистрации в администрацию Озерского городского округа. Все последующие изменения и дополнения коллективного договора также

подлежат обязательной уведомительной регистрации в отделе по труду администрации города (ст. 50 ТК РФ).

Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий и оплаты труда, обеспечения занятости, охраны труда, продолжительности рабочего времени и отдыха, социальных гарантий и льгот, и другим вопросам определенными сторонами

II. Обязательства сторон

Работодатель обязуется:

2.1.1 Соблюдать законы и другие правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного и трудового договоров.

2.1.2. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производится на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.3. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры предприятия, приводящие к сокращению численности или штата работников, проводить при условии согласования с профсоюзным комитетом.

2.1.4. При заключении договора ознакомить сотрудника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, положением об оплате труда.

2.1.5. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.1.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Создавать условия для продуктивного труда, переподготовки, профессиональной подготовки и повышения квалификации в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.7. Осуществлять проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей и основных средств.

2.1.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.9. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах первичной профсоюзной организацией.

2.1.10. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.11. Информировать один раз в год трудовой коллектив о финансово-экономическом состоянии и перспективах развития учреждения.

Работники обязуются:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, Законом РФ «Об образовании» и другими нормативно-правовыми актами.

2.2.2. Качественно и своевременно исполнять приказы (распоряжения, указания) работодателя, заместителя руководителя, устранять замечания по работе работодателя и заместителей руководителя учреждения.

2.2.3. Соблюдать:

-Правила внутреннего трудового распорядка;

-производственную и трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для производительного труда;

-этику поведения и обеспечивать благоприятный микроклимат во взаимоотношениях с членами коллектива, детьми, родителями воспитанников;

-требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2.2.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве и проверку знаний по охране труда и технике безопасности.

2.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

2.2.6. Признавать, что немотивированный отказ от прохождения медосмотров, рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

2.2.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.2.8. Не допускать хищения имущества, его уничтожения и повреждения.

2.2.9. Экономить ресурсы работодателя: рационально использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, рационально расходовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.2.10. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.2.11. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3.2.12. Сообщать немедленно работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.2.13. Уважать индивидуальные права друг друга и трудового коллектива в целом при выполнении трудовых обязанностей в процессе разрешения индивидуальных и коллективных споров.

Профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять интересы работников МБДОУ ДС№50 при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, контроля за его выполнением, реализации права на участие в управлении делами МБДОУ ДС №50, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

2.3.2. Осуществлять защиту законных прав членов профсоюза, неработающих пенсионеров и работников не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы, принимать, разрешенные законом меры, по обеспечению социальных гарантий и льгот, установленных законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3.3. Представлять интересы членов профсоюза при принятии решения работодателем о расторжении с работником трудового договора.

2.3.4. Защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

2.3.5. Осуществлять через комиссию по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда контроль за выполнением законодательства об охране труда, состоянием условий труда МБДОУ ДС №50.

2.3.6. Проверять наличие спецодежды, спецобуви, моющих средств, согласно нормам и перечням профессий, состояние оборудования и рабочих мест.

2.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде работодателем, созданием надлежащих социально-бытовых условий, производственного быта и отдыха работников.

2.3.8. Принимать участие в разработке локальных нормативных актов учреждения.

2.3.9. Предъявлять работодателю требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

2.3.10. Направлять работодателю представления о выявленных нарушениях закона и иных нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения и об устранении выявленных нарушений.

2.3.11. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытия фактов несчастных случаев на производстве.

2.3.12. Оказывать содействие в организации отдыха детей работников МБДОУ ДС №50 в оздоровительных лагерях (членами профсоюза).

2.3.13. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде, об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий и оплаты труда.

2.3.14. Вовлекать работников и членов их семей в физкультурную и культурно-массовую работу.

2.3.15. Нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.16. Содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

III. Система оплаты труда.

Стороны договорились:

3.1. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №50 «Геремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников»

3.2. Компенсационные выплаты работникам МБДОУ устанавливаются приказом заведующего в соответствии с законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа и отменяются в том же порядке в случае прекращения оснований для их установления, с даты, определяемой в приказе руководителя учреждения.

Основанием для установления компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда является заключение комиссии по проведению специальной оценки условий труда. Выплаты компенсационного характера, установлены в процентах, применяются к должностному окладу.

3.3. В МБДОУ ДС №50 устанавливаются следующие виды и размеры компенсационных выплат (доплат, надбавок) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 до 6:30 часов)
- за работу во вредных условиях труда, согласно утвержденному «Положению о доплатах за вредные условия труда» в МБДОУ ДС №50
- за работу в праздничные и выходные дни согласно ст.153 Трудового кодекса РФ;

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производится согласно утвержденному «Положению об оплате труда работников МБДОУ ДС №50».

3.4. За работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) установлен в размере 1,3.

3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда и в соответствии со ст.147 Трудового кодекса РФ.

3.6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения, согласно Положению об оплате труда МБДОУ ДС №50.

3.7. Стороны договорились использовать экономию фонда оплаты труда на выплату работникам выплат стимулирующего характера.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливается локальным нормативным актом МБДОУ ДС №50. Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели качества, результативность и эффективность работы, иные критерии, а также порядок начисления стимулирующих выплат определяются Положением «Об оплате труда работников МБДОУ ДС №50»

3.8. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ ДС №50»:

- работникам на основании приказа (распоряжения) заведующего МБДОУ ДС №50, по представлению заместителя заведующего или непосредственного руководителя;
- руководителю МБДОУ ДС №50 на основании распоряжения администрации Озерского городского округа.

3.9. Поощрять работников единовременной премией в связи с юбилейными и знаменательными датами в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ ДС №50»

3.10. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой (ст. 166-168, 187 ТК РФ, Постановление администрации Озерского городского округа от 05.09.2014 №2887 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных бюджетных учреждений Озерского городского округа», Постановление администрации Озерского городского округа Челябинской области от 29.01.2015 №172 «О внесении изменений в постановление от 05.09.2014 № 2887 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных бюджетных учреждений Озерского городского округа»).

3.11. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения его размера, предусмотренных ст. 139 ТК РФ, производится в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы, утвержденным Правительством Российской Федерации.

3.12. Выдавать каждому работнику не позднее первого дня выдачи заработной платы по графику расчетный листок с указанием начислений и удержаний по заработной плате за отчетный месяц.

3.13. Производить выплату зарплаты два раза в месяц в следующие сроки: 8 и 23 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и приказом работодателя.

4.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором и могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, с соблюдением законодательства о труде.

4.3. Стороны договорились, что с вновь принимаемыми на работу могут быть заключены срочные трудовые договоры только в соответствии со ст.59 ТК РФ.

4.4. Работодатель применяет меры по предотвращению увольнений, сохранению кадрового потенциала, социальной защите в случае увольнения работников по сокращению численности или штата.

4.5. Работодатель предупреждает работников персонально и под расписку о ликвидации МБДОУ ДС №50, сокращении численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения.

4.6. Работодатель сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников за два месяца до начала соответствующих мероприятий. При массовом увольнении работников не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий.

4.7. Работодатель увольняет работников, являющихся членами профсоюзного комитета, в связи с несоответствием занимаемой работником должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации), а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.8. Работодатель предоставляет все вакантные и освобождающиеся места в первую очередь высвобождаемым работникам.

Работодатель осуществляет переподготовку и повышение квалификации работников на основании заявлений работников, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности и перспективным планом повышения квалификации.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

- 5.1. Установить нормальную продолжительность рабочего времени (кроме педагогического персонала) - 40 часов в неделю, педагогам – 36 часов.
- 5.2. Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.
- 5.3. Установить сокращенную продолжительность рабочей недели для отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 5.4. Установить время начала и окончания рабочего дня дневному персоналу на основании Правил внутреннего трудового распорядка.
- 5.5. Установить время начала, окончания и продолжительности рабочей смены сменному персоналу на основании графиков работы, утвержденных заведующим МБДОУ и согласованных с председателем профкома.
- 5.6. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за 7 дней до введения их в действие.
- 5.7. Установить суммированный учет рабочего времени:
 - с квартальным периодом - для сторожей;
 - с месячным периодом - для воспитателей (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 №69).
- 5.8. Установить режим ненормированного рабочего дня для работников, согласно «Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Озерского городского округа», утвержденный постановлением администрации округа от 23.04.2014 № 1178, и согласно «Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск», согласованный с Управлением образования администрации Озерского городского округа
- 5.9. Предоставлять работникам ежедневно перерыв для отдыха и питания (при продолжительности рабочей смены более шести часов) не менее 30 минут и не более двух часов. На тех работах, где по условиям труда производства перерыв установить нельзя, работнику предоставлять возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени (ст.108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам МБДОУ обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 №69).
- 5.10. Установить выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):
 - при пятидневной рабочей неделе – суббота, воскресенье;
 - при сменном режиме работы (сторожей) – в различные дни недели поочередно по соответствующим графикам сменности.
- 5.11. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных оплачиваемых отпусках».
- 5.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данным работникам составляет 7 календарных дней».
- 5.13. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска одновременно с основным оплачиваемым отпуском в соответствии с утвержденными графиками отпусков.

5.14. Установить очередность предоставления отпусков работникам в соответствии с графиком отпусков, утвержденным заведующим МБДОУ ДС №50 по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до окончания календарного года.

Работник должен быть ознакомлен с утвержденным графиком отпусков под роспись.

О времени отпуска знакомить работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

Отпуск более 14 календарных дней может быть разделен на любое число частей любой продолжительности.

В соответствии с частью 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления с согласия работодателя (с учетом интересов учреждения в части оказания качественных муниципальных услуг).

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы только тем категориям работников, которые указаны в части 2 статьи 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник вправе в любой момент по собственной инициативе прервать отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению и выйти на работу. В таком случае работодатель должен издать приказ о прекращении отпуска и допуске работника к работе

5.15. Выплачивать компенсацию за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, учитывая финансовые возможности учреждения.

5.16. Выдавать заработную плату за отпуск не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

VI. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить безопасные условия и охрану труда работников образовательного учреждения.

6.1.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемого при работе инструмента, сырья, материалов.

6.1.3. Выполнить в установленные сроки План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в МБДОУ ДС №50.

6.1.4. Обеспечить приобретение и выдачу работникам за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном законодательством РФ по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.1.5. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

6.1.6. Обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.7. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

6.1.8. По результатам аттестации рабочих мест выполнить мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда в учреждении.

6.1.9. Проводить переаттестацию рабочих мест по условиям труда в случае:

- после замены оборудования на рабочем месте;

- изменения технологического процесса, средств коллективной защиты.

6.1.10. Проводить для вновь организованных рабочих мест аттестацию после ввода их в эксплуатацию.

6.1.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.1.12. Организовать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

6.1.13. Обеспечить расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.14. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда: оборудование по установленным нормам санитарно-технических помещений, помещений для приёма пищи, помещений для оказания первой медицинской помощи.

6.1.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.16. Обеспечить разработку и утверждение с учётом выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

6.1.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций.

6.1.18. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не допускать применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;

- снижать нормы выработки либо переводить на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных факторов беременных женщин;

- не привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ.

6.1.19. Обеспечить условия труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда;
- не допускать переноску тяжестей, превышающих установленные предельные нормы.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда.

6.2.4. Незамедлительно сообщать своему руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнение в учреждении создаётся Комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и профсоюзного комитета.

Комиссия организует:

- совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и доведение до сведения сторон информации о результатах указанных проверок;
- рассмотрение предложений руководителя, работников, профсоюзного комитета для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;
- участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в МБДОУ, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;
- подготовку и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;
- рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному комитету.

VII. Социальные гарантии и льготы. Охрана здоровья работников.

Стороны договорились:

- 7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, согласно требований ст. 173- 177 ТК РФ. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, согласно профилю учреждения, оплачивать один раз в учебном году проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения (ст. 173-177 ТК РФ)
- 7.2. Устанавливать по желанию работника перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов на период до десяти учебных месяцев рабочую неделю сокращенную на семь часов. За время освобождения от работы выплачивать 50% от среднего заработка по основному месту работы (ст.173, 177 ТК РФ), но не ниже минимального размера оплаты труда.
- 7.3. Выплачивать за счет учреждения компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет размере 65 рублей (согласно Постановлению Правительства РФ от 03.11.1994г. №1206 п.21), с учетом районного коэффициента.
- 7.4. Предоставлять работникам, имеющим детей-инвалидов, по их письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).
- 7.5. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте 14 лет, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери(отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).
- 7.6. Продлевать действие квалификационной категории педагогическим работникам, отсутствующим на работе в результате длительной нетрудоспособности или отпуска по уходу за ребенком, на основании личного заявления и решения аттестационной комиссий на срок до одного года.
- 7.7. Сохранять квалификационную категорию сроком на 12 месяцев педагогическим работникам до их увольнения на пенсию по решению центральной аттестационной комиссии.
- 7.8. Выплачивать компенсацию за прохождение первичного медицинского осмотра по истечению трех месяцев отработанного времени.
Компенсацию выплачивать в заработную плату.
- 7.9. Первые три дня временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работающего (за исключением несчастных случаев на производстве и профзаболеваний) оплачиваются за счет средств работодателя, остальные, начиная с четвертого дня за счет средств Фонда социального страхования.
- 7.10. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (согласно ст.47 п.5 п.п 2 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании»).

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны подтверждают, что:

8.1. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия вышестоящего профоргана.

8.2. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3. Работодатель производит ежемесячно и бесплатно по личным заявлениям членов профкома перечисления профсоюзных взносов из их заработной платы на расчетный счет.

8.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профкома по охране труда и представителей профкома в созданной в учреждении комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.5. Работодатель признает:

- независимость, не подотчетность и не подконтрольность профсоюзного комитета и его деятельности;

- недопустимость дискриминационных деяний (ограничение социально-трудовых прав, не продвижение по работе, оплата труда, занятие должности и т.д.), связанных с принадлежностью к Профкому;

- право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

8.6. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, а также по другим социально-трудовым вопросам, требует устранения выявленных нарушений; работодатель в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает профкому о принятых мерах.

- в случае нарушения законодательства о труде, по предложению членов профкома, других работников, а также по собственной инициативе обращается с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

IX. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется первичной профсоюзной организацией МБДОУ ДС №50 и работодателем. Стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, за непредставление информации, необходимой для контроля за выполнением коллективного договора, стороны несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Ход выполнения Положений коллективного договора рассматривается:

- по итогам полугодия на расширенном заседании профсоюзного комитета и представителей работодателя;
- по итогам календарного года на собрании трудового коллектива.

9.3. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон договорились представлять необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ)

9.4. За нарушение или невыполнение Положений коллективного договора, за непредставление необходимой информации стороны несут ответственность в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Подписи сторон

Работодатель:

Заведующий
МБДОУ ДС №50
_____ А.А. Рассказова
« » _____ 2016г.

Представитель работников:

Председатель профкома
МБДОУ ДС №50
_____ А.П. Ковбель
« » _____ 2016г.

м.п.