

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
«Кэнчээри» с.Тосу муниципального района «Вилюйский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД «КЭНЧЭЭРИ» с. ТОСУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ВИЛЮЙСКИЙ УЛУС (РАЙОН)
НА 2017-2019 ГОДЫ

От работодателя:


Руководитель МБДОУ
«Кэнчээри» с.Тосу

 /Николаева У.А./
«Кэнчээри» с.Тосу 2017 г.



От работников:

профкома МБДОУ
«Кэнчээри» с.Тосу

 Герасимова А.И./
«Кэнчээри» с.Тосу 2017 г.



СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.....	стр.2.
2. Трудовые отношения. Трудовой договор.....	стр. 3.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	стр. 5.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	стр. 6.
5. Рабочее время и время отдыха.....	стр. 6
6. Оплата труда.....	стр. 9.
7. Нормы труда.....	стр. 9
8. Условия и охрана труда.....	стр. 9.
9. Социальные льготы и гарантии.....	стр. 10.
10. Основные принципы взаимодействия Работодателя и Профсоюза.....	стр. 11.
11. Организация и контроль за выполнением коллективного договора и условия урегулирования конфликтов.....	стр. 13.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Кэнчээри» муниципального района «Вилнойский улус (район)» Республики Саха (Якутия), (далее – МБДОУ), заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Кэнчээри» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего коллективного договора представляет заведующий МБДОУ или уполномоченные им лица.

1.3. Интересы работников МБДОУ при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении МБДОУ, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем представляет Профсоюзный комитет МБДОУ, (далее – Профком). Работодатель признает эти полномочия Профкома.

1.4. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа МБДОУ возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов работников и Работодателя в соответствии с действующим законодательством, и строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства (ст. 24 Трудового кодекса РФ).

1.5. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в МБДОУ, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в лице наделенных необходимыми полномочиями представителей.

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

1.7. Работники отказываются от проведения забастовок по правам, гарантиям и прочим условиям, включенным в коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

1.8. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет.

1.9. В течение срока действия коллективного договора по инициативе одной из сторон договор могут быть внесены дополнения и изменения в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.10. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. Содержание коллективного договора определено соглашением сторон и состоит из следующих разделов:

1. Общие положения
2. Трудовые отношения. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата труда
7. Нормы труда
8. Условия и охрана труда
9. Социальные льготы и гарантии

10. Основные принципы взаимодействия Работодателя и Профсоюза
11. Организация и контроль за выполнением коллективного договора и условия урегулирования конфликтов

1.13. Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.

Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2. Соглашение по охране труда

Приложение №3. Перечень должностей работников с доплатой за условия труда

Приложение №4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

Приложение № 5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

Приложение №6. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, привлекаемых для выполнения важных и ответственных работ:

Приложение №7 Перечень профессий, для которых обязательны периодический (предварительный) медосмотр, вакцинация против инфекционных заболеваний, санитарно-гигиеническое обучение с указанием периодичности

Приложение №8 Положение об оценке качества работы сотрудников при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение №9. Положение о премировании работников

Приложение №10. План аттестации рабочих мест

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения профкома
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих 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 совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде, и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. не допускать снижения уровня прав и гарантий работников, установленного действующим законодательством, настоящим коллективным договором;

2.2.2. при приеме на работу ознакомить работника под расписку с Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, настоящим договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, а также иными действующими в МБДОУ, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ст.57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным региональным территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой – хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.6. На основании ст.58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. 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).

2.8. Уменьшение или увеличение рабочего времени педагогов в течение учебного года по сравнению с рабочим временем, оговоренным в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случае:

- временного увеличения рабочего времени в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенного рабочего времени в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановлении на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в подпункте Б случаях для рабочего времени по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа групп, проведения эксперимента, а также изменения образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обеспечивает:

3.3.1. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам повышающих коэффициентов за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.2. Повышение квалификации педагогических работников не реже 1 раза в 5 лет.

3.3.3. Сохранение за работником места работы (должности), средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) 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.

3.3.4. Предоставление гарантий и компенсаций 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.173-176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, предусмотренным ст.173-176 ТК РФ, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям по направлению учреждения, или органов управления образованием, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.4. Профком осуществляет:

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

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

4.2. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.3. 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.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны договорились о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома (Приложение №1), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – ст.320 ТК РФ) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, в соответствии с установленными графиками и режимом работы.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом ставки, на которую принят работник, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- воспитатели общеразвивающих групп на полную ставку – 36 часов, на 0,75 ст. – 27 часов, 0,5 ставки – 18 часов, 0,25 ставки – 9 часов в неделю;

- музыкальный руководитель на 0,75 ставку - 27 часа.

- физкультурный руководитель на 0,25 ставку – 9 часа.

- психолог педагог на 0,5 ставку – 18 часа

- социальный педагог на 0,25 ставку – 9 часа.

5.4. Во время капитального или текущего ремонта Учреждения для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени 36ч в неделю, в связи с изменением условий труда и выполнением работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ), с сохранением заработной платы.

5.5. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный 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.

5.7. Согласно ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без 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 3 лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Работодатель обязуется:

- предоставлять всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней;

- предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, на основании постановления Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» продолжительностью:

Место работы	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Наименование должностей педагогических работников
Дошкольные образовательные учреждения	14	заведующие; воспитатели; музыкальные руководители; инструкторы по физкультуре;

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно Федеральному закону от 19.02.1993г. № 4520-1 «О гарантиях и компенсациях, для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», продолжительностью:

Категория работников	Продолжительность (календарных дней)
всем работникам	24

- дополнительные отпуска согласно Перечня профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 5).

Дополнительные отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

5.12. 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).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам аттестации рабочих мест в 2012-2-13 году, на основании карт аттестации рабочих мест по условиям труда работникам согласно приложения № 5.

5.12.2. Согласно ст. 128, 263 предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов сына в армию – 2 календарных дня;
- в случае бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- родителям, 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 – 14 календарных дней;
- не освобожденному председателю профсоюзной организации – 5 календарных дней, членам профкома – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней.

5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем (ст.335 ТК РФ).

5.11. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

6. Оплата труда

6.1. Система заработной платы, размеры окладов, различного вида выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования МР «Вилуйский улус (район)» РС (Я).

Заработная плата работников, руководителя МБДОУ, его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования МР «Вилуйский улус (район)» РС (Я)

Распределение стимулирующих выплат осуществляется согласно Положения о стимулирующей выплате работникам МБДОУ (приложение №6).

6.2. Заработная плата работникам МБДОУ выплачивается 2 раза в месяц согласно установленных сроков 15 и 30 числа каждого месяца.

6.3. Выдача заработной платы осуществляется путем перевода на лицевой счет работника в банке (с использованием пластиковых карт).

6.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается следующим образом:

6.5.1. работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, выплачивается не менее двойной дневной или часовой ставки;

6.5.2. работникам, получающим месячный оклад, не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с сохранением заработной платы.

6.6. 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.

6.7. Работодатель информирует работников не реже одного раза в год о доходах и расходах бюджетных и внебюджетных средств на собрании трудового коллектива, в иных формах.

7. Нормы труда

7.1. Работники МБДОУ могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу на условиях совместительства, в форме совмещения профессий и должностей, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, а также вести работу на условиях соглашения сторон.

8. Условия и охрана труда

8.1. Стороны обязуются ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охране труда (Соглашение по охране труда) с учетом возможностей их финансового обеспечения и осуществлять контроль за выполнением Соглашения.

- 8.2. Работодатель обязуется выполнять Соглашение по охране труда, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение №2) и не реже двух раз в год на совместных с Профкомом заседаниях рассматривать результаты его выполнения.
- 8.3. Работодатель обязуется в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ст. 212), Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ (ст. 14) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда:
- 8.3.1. выделять средства для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- 8.3.2. привлекать представителей Профкома к приему выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности.
- 8.4. Работодатель обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников, в соответствии с действующим законодательством, установленными нормативно-правовыми актами и руководящими документами МБДОУ по охране труда.
- 8.5. Работодатель определяет перечень работ, для которых обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для работающих) медицинские осмотры в целях предупреждения профзаболеваний и несчастных случаев, а также обеспечивает в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и флюорографического обследования работников.
- 8.6. Работодатель обязуется проводить аттестацию рабочих мест.
- 8.7. Списки работников, занятых на работах с вредными условиями труда, составляются ежегодно ответственным по охране труда, согласовываются с Профкомом и утверждаются приказом заведующей.
- 8.8. Работодатель обязуется предоставлять по результатам аттестации рабочих мест работникам, занятым на работах с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, средства индивидуальной защиты, а также льготы, гарантии и компенсации, в том числе:
- предоставлять доплату к должностному окладу (тарифной ставке);
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- 8.9. Работодатель обязуется своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.10. Работодатель обязуется содержать производственные помещения и рабочие места, места общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами.
- 8.11. Стороны признают право работников отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9. Социальные льготы и гарантии

- 9.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности МБДОУ развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.
- 9.2. Работодатель при содействии Профкома обязуется вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 9.3. Работодатель обязуется предоставлять места в детском саду для детей сотрудников и внуков (для внуков - при наличии свободных мест).
- 9.4. Работодатель обязуется оказывать содействие в предоставлении площадей и материальной поддержки для организации и проведения спортивно-массовых мероприятий среди работников УУО.
- 9.5. Работодатель обязуется при компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работника учреждения и членов их семей компенсировать расходы на оплату стоимости проезда совершеннолетнего

ребенка работника в год окончания общеобразовательного учреждения, для поступления в профессиональное образовательное учреждение.

9.6. Работодатель обязуется широко применять различные формы морального и материального поощрения работников МБДОУ за образовательные, научные и творческие успехи в соответствии с Положением о премировании

9.7. Профсоюзная организация берет на себя реализацию следующих мероприятий:

9.7.1. учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и своевременное информирование их об имеющихся возможностях;

9.7.2. содействие в организации учета работников МБДОУ, нуждающихся в улучшении жилищных условий

9.7.3. оказание помощи по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;

9.7.4. оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников (концерты, вечера, спартакиады, конференции и проч.).

9.8. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех работников МБДОУ.

10. Основные принципы взаимодействия Работодателя и Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законами РС (Я), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом УУО, настоящим коллективным договором.

10.2. Представительным органом коллектива работников выступает Профком. Он представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза МБДОУ, осуществляет пропаганду трудового законодательства, оказывает помощь членам Профсоюза по защите их прав при переговорах с администрацией, в комиссии по трудовым спорам и судах.

Профком представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

10.3. Профсоюз имеет право на свою уставную деятельность в МБДОУ в соответствии с конвенцией Международной организации труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»; ст. 29 Трудового кодекса РФ; Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.4. Члены Профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.5. Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности коллектива МБДОУ и признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

10.6. Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская

снижения уровня прав и гарантий работников, установленного действующим законодательством.

10.7. Работодатель обязуется учитывать мнение Профкома и обеспечивать права Профсоюза, в том числе представлять для согласования Профкому проекты решений и документов, касающихся следующих вопросов:

10.7.1. увольнения работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса РФ) в случаях:

10.7.1.1. сокращения численности или штата работников;

10.7.1.2. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

10.7.1.3. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

10.7.2. привлечения к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (ст. 99, 113 Трудового кодекса РФ);

10.7.3. разделения рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);

10.7.4. очередности предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);

10.7.5. системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 135, 144 Трудового кодекса РФ);

10.7.6. нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);

10.7.7. формы расчетного листка о заработной плате с размером заработной платы и произведенных удержаний (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

10.7.8. правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);

10.7.9. сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

10.7.10. создания комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);

10.7.11. установления размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);

10.7.12. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 Трудового Кодекса РФ).

10.8. Работодатель включает Профком в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов работников МБДОУ.

10.9. Работодатель предоставляет представителям Профкома в Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

10.10. Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет Профсоюзной организации не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере. Работодатель регулярно (1 раз в год) предоставляет списки работников, у которых профсоюзные взносы удерживаются через централизованную бухгалтерию отдела по ДОУ.

10.11. Работодатель предоставляет Профкому помещения для проведения собраний и конференций.

10.12. По представлению Профкома Работодатель рассматривает вопрос о материальном поощрении активно работающих членов Профкома.

10.13. Профком вправе информировать работников МБДОУ о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях через имеющиеся в МБДОУ средства массовой информации (газета, локальные компьютерные сети и проч.) Работодатель обеспечивает бесплатное тиражирование документов, разъясняющих работникам их права и гарантии, материалов, связанных с выполнением уставной деятельности Профсоюза.

10.14. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

10.15. По представлению Профкома Работодатель предоставляет неосвобожденному профсоюзному активу возможность обучения, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы.

10.16. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные трудовые права членов выборных профсоюзных органов в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ.

10.17. Профком имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры работников на присвоение почетных званий и награждение знаками отличия в установленном порядке.

10.18. Стороны признают, что выполнение положений настоящего коллективного договора, задач, стоящих перед коллективом работников МБДОУ, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они договорились объединить эти усилия для удовлетворения нужд и потребностей работников МБДОУ. В этих целях:

10.18.1. Стороны совместно разрабатывают новые и пересматривают действующие в МБДОУ локальные нормативные акты, касающиеся вопросов социально-экономического развития;

10.18.2. Работодатель оказывает поддержку деятельности Профкома, направленную на решение трудовых и социально-экономических проблем работников МБДОУ;

10.18.3. Профком оказывает всестороннюю поддержку Работодателю в его деятельности по развитию МБДОУ, защите трудовых и социально-экономических интересов работников; помогает администрации в обеспечении соблюдения работниками Правил внутреннего распорядка, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;

10.18.4. Стороны обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности. Работодатель обязуется своевременно информировать Профком по основным вопросам жизнедеятельности МБДОУ и предоставлять информацию по просьбе его представителя. Профком обязуется использовать предоставленную информацию строго по назначению.

10.19. Профсоюзная организация МБДОУ является представителем интересов всех работников МБДОУ.

11. Организация и контроль за выполнением коллективного договора и условия урегулирования конфликтов

11.1. Стороны:

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

11.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в течение месяца.

11.1.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. 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.

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

11.2. Конференция работников МБДОУ для подведения итогов выполнения коллективного договора проводится один раз в год.

Датой проведения конференции для подведения итогов выполнения коллективного договора назначается 12 декабря каждого года.

11.3. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор утверждается в порядке, предусмотренном законодательством. Изменения, дополнения коллективного договора не могут быть направлены на ухудшение социально-трудового положения работников.

11.4. Работодатель обязуется систематически информировать работников и Профком о финансово-экономическом положении МБДОУ, основных направлениях его деятельности, а также о состоянии его социально-бытовой сферы; рассматривать предложения работников и Профкома по социально-трудовым вопросам и давать на них мотивированный ответ.

11.5. В случае возникновения индивидуального трудового спора, т. е. разногласий между работником и Работодателем по условиям трудового договора, Работодатель признает право Профкома представлять и защищать права и интересы работников в ходе урегулирования индивидуальных трудовых споров.

11.6. В целях содействия урегулированию индивидуальных трудовых споров Собрание избирает Комиссию по трудовым спорам (КТС), состав и полномочия которой регулируются законодательством.

