

От работодателя:

_____/С.Ю. Курушкина
(подпись)

Заведующая дошкольного образовательного учреждения

«___»_____2015 г.

М.П.

От работников:

_____/Н.А. Харитоновна
(подпись)

Председатель профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения

«___»_____2015 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Теремок» Первомайского сельсовета Кувандыкского района Оренбургской области»

на **2015-2018** годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Теремок»
Протокол № ____ от «___»_____20__ г.

2015 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Геремок» Первомайского сельсовета Кувандыкского района Оренбургской области» (далее по тексту- учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту- ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обстоятельств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального дошкольного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Харитоновой Натальи Алексеевны;

Работодатель в лице представителя - заведующей Курушкиной Светланы Юрьевны

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех сотрудников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с администрацией при условии их письменного обращения в профком и ежемесячного перечисления на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от своей заработной платы (ст.30, ст.377 ТК РФ, ст.11 Закон «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности»).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения в течении 3-х дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Администрация имеет исключительное право на планирование, управление и контроль хозяйственной деятельности учреждения, найм, повышение квалификации и переподготовку работников.

1.7. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников учреждения, создания оптимальных условий труда для нормальной деятельности всего коллектива, а также по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшения жилищно-бытовых условий.

1.8. Администрация и профком признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективе, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между работниками и администрацией.

1.9. Администрация и профком считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнерства по всем направлениям деятельности учреждения, регулируемой Уставом, на основе законодательства РФ.

1.10. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего коллективного договора в случае, если их содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования учреждения. Порядок внесения изменений и разрешения разногласий установлен в п. 1.11 настоящего договора.

1.11. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному соглашению сторон совместным решением профкома и администрации. Вопрос о внесении изменений и дополнений рассматривается по инициативе одной из сторон. В случае не достижения соглашения по некоторым вопросам стороны используют предусмотренные законодательством примирительные процедуры.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Положение о оплате труда;
- Положение о стимулировании;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- График отпусков;
- Соглашение об охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- Перечень профессий и должностей, работа которых связана с вредными условиями труда или загрязнением;
- Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты;
- Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.

1.16. 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 затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.33 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесенных предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны исходят из того, что, трудовые отношения при поступлении их на работу оформляются заключением письменно трудового договора на неопределенный срок, на конкретной основе в соответствии с требованиями ТК РФ, Законом «Об образовании».

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Работа в выходные и праздничные дни не планируется.

2.6. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, если определенные сторонами условия не могут быть сохранены при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации, должности) (ст.73 ТК РФ). Изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

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

2.7. 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.

2.8. 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 переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае повышения квалификации работника сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а при массовом (10 % от численности) высвобождении работников сокращение рабочих мест может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, уведомления профкома и проведения с ним переговоров по соблюдению прав и интересов работников.

4.2. При экономической необходимости сокращения рабочих мест предварительно использовать следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников;
- сокращение численности административно-управленческого персонала и расходов на АУП;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- осуществление перевода высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.
- увеличение объема работ, выполняемых своими силами, за счет сокращения объемов, выполняемых сторонними организациями.

4.3. В случае отсутствия или недостаточности финансирования предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы сроком до года или переводить их на неполную ставку (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя).

4.4. В случае сокращения штатов или ликвидации учреждения по согласованию с администрацией данного подразделения предоставлять работнику, оказавшемуся под угрозой сокращения, до 4 оплачиваемых часов в неделю для поиска новой работы (в течение 2 месяцев со дня получения уведомления на увольнение).

4.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

4.6. Доводить до сведения всех сотрудников их права и обязанности при сокращении штатов и численности работающих.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. При сокращении рабочих мест при выполнении всех условий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом оставления на работе пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (за 2 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;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются. (п. 4.3.2 «Территориального отраслевого соглашения ... на 201 - 201 гг.»).

4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении чис-

ленности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских школьных учреждений.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работниками определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми.

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

5.7. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному рас-

поряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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 окончания календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Разделение отпуска на части не может превышать 15 рабочих дней. С письменного согласия работника отпуск может быть прерван на более длительный срок. 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)

5.11. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до 5-х рабочих дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3-х рабочих дней;
- для проводов детей в армию до 2-х рабочих дней;
- в случае свадьбы детей работника до 5-х рабочих дней;
- на похороны близких родственников до 5-х календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14-х календарных дней;
- родителям, женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14-х календарных дней;
- работающим инвалидам до 60-х календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 6 дней и членам профкома до 3-х рабочих дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).
- при отсутствии в течении года дней нетрудоспособности- 3 календарных дня.
- юбилярам (50, 55 и 60 лет)- 3 календарных дня.

5.12. Предоставляются по письменному заявлению работника оплачиваемые отпуска в случаях (п. 6.1.8. «Территориального отраслевого соглашения ... на 2010- 201- гг.»):

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;
- смерть детей, супруга- 3 рабочих дня;

5.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск без сохране-

ния заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ и положениями об оплате труда и стимулировании, действующими в учреждении. Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда вносятся администрацией по согласованию с профкомом.

6.1.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) определяется в соответствии с методикой определения должностного оклада (ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Оренбургской области, реализующих программы начального, общего, основного общего, среднего(полного) общего образования.

6.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц (не реже 2-х раз в месяц в денежной форме) перечислением на личные счета в банке по заявлениям работников. Выплата 1-й части заработной платы работникам производится 20 числа текущего месяца, 2-й части осуществляется 10 числа следующего месяца.

6.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100%.

6.2.2. В случае задолженности по оплате труда (ст. 236 ТК) выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

6.2.3. Гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

6.2.4. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном законодательством РФ, независимо от нахождения их в отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период их временной нетрудоспособности и отсутствие по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

6.3. Гарантии и компенсации:

6.3.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

6.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

6.3.3. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты (приложение № 2).

6.3.4. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

6.3.5. За каждый час работы в ночное время работникам, занятым на основных работах, производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

7.1. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.2. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам:

- уходящим на пенсию по старости, в размере 500 рублей.
- юбилярам (50 лет)- в размере 300 рублей;
- юбилярам (55-60 лет)- в размере 500 рублей.

7.3. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора производить уволенным работниками выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка. (п. 4.3.1. «Территориального отраслевого соглашения ... на 201- 201 гг.»).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

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

8.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 3.

8. 1.2. Финансировать мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 2% от Фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

8. 1.3. Провести специальную оценку условий труда в организации.

8. 1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям

труда в организации.

8. 1.5. Разработать совместно с профкомом положение об организации работы по охране труда.

8. 1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.7. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8. 1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя.

8. 1.9. Обеспечивать социальное страхование всех работавших по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии федеральным законом.

8.1.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.12. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложений № 5 и № 6. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

8.1.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, согласно приложению № 4;

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве четырех человек.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по п.2, п.3 и п.5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения (предварительного согласия) профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющиеся членами проф-

союза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

10.10. Оказывать по возможности ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Коллективный договор действует в течение трех лет с момента его подписания обеими сторонами. Действие коллективного договора может быть продлено по взаимному соглашению сторон, но не более чем на три года (ст.43 ТК РФ). Продление оформляется в виде дополнительного соглашения.

11.2. В течение срока действия настоящего договора отдельные пункты могут быть изменены, дополнены по согласованию между администрацией и профкомом после предварительного обсуждения в коллективе.

11.3. Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются в виде приложений.

11.4. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляется совместно администрацией и профкомом.

11.5. В порядке контроля за выполнением договора администрация и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию.

11.6. Профком и администрация обеспечивают проведение не реже 1 раза в год общего собрания коллектива по отчету о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. При уклонении от участия в коллективных переговорах и невыполнении обязательств по коллективному договору к виновным применяются меры, предусмотренные законодательством (ст.54, 55, 195 ТК РФ).

11.8. Коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за пять месяцев по окончании срока действия данного договора.

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профкома
 _____/Н.А. Харитонова
 (подпись)

Заведующая дошкольного образовательного Учреждения
 _____/С.Ю. Курушкина
 (подпись)

«___»_____2015 г

«___»_____2015 г.

М.П.

**Перечень
 работ с неблагоприятными условиями труда,
 на которых устанавливаются доплаты.**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Размер доплаты, %
1	Повар	12

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профкома
 _____/Н.А. Харитонова
 (подпись)

Заведующая дошкольного образовательного Учреждения
 _____/С.Ю. Курушкина
 (подпись)

« ____ » _____ 2015 г

« ____ » _____ 2015 г.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым
 в связи с вредными условиями труда
 предоставляется дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Календарных дней
1	Повар, работающий у плиты	7
2	Прачка механической стирки белья и спецодежды	7

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профкома
 _____/Н.А. Харитонова
 (подпись)

Заведующая дошкольного образовательного Учреждения
 _____/С.Ю. Курушкина
 (подпись)

« ____ » _____ 2015 г

« ____ » _____ 2015 г.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки, в месяцах
1.	2	3	4
1	Младший воспитатель	Халат х/б Колпак х/б Фартук х/б Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Калоши	12 18 18 18 6 12
2	Повар	Халат Колпак х/б Фартук х/б Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Калоши	18 18 18 18 6 12
3	Прачка (машинист по стирке белья)	Халат х/б Калоши Перчатки резиновые Фартук клеенчатый	12 12 6 18
		Колпак х/б Перчатки резиновые	18 6
5	Дворник	Сапоги резиновые Халат х/б Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Костюм х/б Куртка х/б на утепленной основе Плащ непромокаемый	12 12 2 Дежурные 12 12 36
6	Воспитатели	Халат х/б	12

Согласовано
Председатель профкома
_____ Н.А. Харитонова

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «Детский сад
«Теремок»
_____ С.Ю. Курушкина

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа которых связана с вредными условиями
труда или загрязнением

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Должность
1. ЗАЩИТНЫЕ СРЕДСТВА				
1	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	100 мл	дворник
2. ОЧИЩАЮЩИЕ СРЕДСТВА				
1	Мыло туалетное для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр.	уборщик повар подсобный рабочий
3. РЕГЕНЕРИРУЮЩИЕ, ВОССТАНАВЛИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА				
1	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.	100 мл	мл.воспитатель уборщик подсобный рабочий

Основание: Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации № 1122н от 17.12.2010 года «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

**Выписка из протокола № 2
общего собрания МБДОУ «Детский сад «Теремок»
Первомайского сельсовета Кувандыкского района
Оренбургской области от 18.05.2015г.**

Присутствовало – 6человек
Отсутствовало – 0человек

Повестка дня:

1. Наделение представителя работников учреждения полномочиями на ведение переговоров и заключения коллективного договора от их имени.
2. Принятие коллективного договора МБДОУ «Детский сад «Теремок» Первомайского сельсовета Кувандыкского района Оренбургской области на 2015-2018г.г..

Решение:

1. Наделить представителя работников учреждения в лице председателя профкома Харитонову Н.А.. полномочиями на ведение переговоров и заключения коллективного договора от их имени.
3. Принять коллективный договор МБДОУ «Детский сад «Теремок» Первомайского сельсовета Кувандыкского района Оренбургской области на 2015-2018 г.г.

Председатель _____

Секретарь _____