

Отдел по труду
и социальному развитию
Администрация Оловянинского района

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Малыш»
И.Н. Гаврилюк Гаврилюк И.Н.

И.Н. Гаврилюк
«03» *сентября* 2012г.
(печать)

От работников:
Председатель Первичной
профессиональной организации
«Детский сад «Малыш»
Москалёва В.А..

В.А. Москалёва
«03» *сентября* 2012г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное Бюджетное Дошкольное Образовательное Учреждение «Детский сад «Малыш»

на 2012-2015 годы

Прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

(наименование органа)

Регистрационный № _____ « _____ » _____ 2012г.

Руководитель органа по труду _____
В.И. Правцова
председатель районной
организации профсоюза

(должность Фамилия, Имя, Отчество)

Отдел по труду и социальному
развитию
Администрация Оловянинского
района Читинской области
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«03» *сентября* 2012г.
Регистрационный № _____
Подпись *В.А. Москалёва*

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад «Малыш» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице заведующего

Гаврилюк Инны Николаевны

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице

Москалёвой Влады Анатольевны

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

Коллективный договор разработан в соответствии с: Конституцией РФ; Трудовым Кодексом РФ; Приказом № 450н от 27 августа 2008 года «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников».

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания. (Статья 43 ТК РФ). Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, в период его действия вправе вносить предложения по его дополнению и изменению по взаимному соглашению сторон.

1.4. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение обязательств в течение установленного срока действия договора.

1.5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Стороны признают настоящий коллективный договор основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимными права и обязанности и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.2. Обязанности РАБОТОДАТЕЛЯ:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- не оскорблять чести и достоинства работников.

2.2. Обязанности РАБОТНИКОВ:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Права РАБОТОДАТЕЛЯ:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

- актами и трудовыми договорами.

2.4. Права РАБОТНИКОВ:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ

3.1. Обязательства работодателя:

3.1.2. Соблюдать предусмотренный ТК РФ порядок приема и увольнения работников. При приеме на работу, трудовые отношения между работодателем и работником оформляются письменным договором, который составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки работнику под роспись (статья 57,65,67,68 ТК РФ).

3.1.3. Трудовые договора могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами. .

Срочные трудовые договора заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.1.4. Ознакомливать каждого работника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка (статья 68 ТК РФ).

3.1.5. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора (статья 67 ТК РФ).

3.1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (статья 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет и иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.1.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор может быть, в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

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

3.2.2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:
Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) грубого однократного нарушения работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

3.3.1. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц. Аванс заработной платы до 25-го числа текущего месяца и заработная плата до 15-го числа месяца следующего за истекшим. По заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

4.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

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

4.1.6. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно приложению № 2.

4.1.7. Согласно статье 133 ТК РФ, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При этом нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Из данных положений Трудового кодекса РФ следует, что по основной работе при условии отработки нормальной продолжительности рабочего времени в месяц работнику должна производиться доплата до МРОТ.

4.1.8. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

4.1.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

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

4.1.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.1.12. Оплата труда работников производится согласно утвержденного Положения об оплате труда .

4.1.13. Установить доплату до минимального размера оплаты труда работникам, заработная плата которых меньше, чем минимальный размер оплаты труда. № 3

4.1.14. При работе в производствах с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 12 процентов тарифной ставки (оклада) согласно приложению N 4.

4.1.15. Для бухгалтера установлена доплата за интенсивность труда в размере 25% от тарифной ставки (оклада).

4.1.16. Производить доплату работникам, выполняющим работу по совмещаемой должности или выполняющим обязанности временно отсутствующего работника за фактически выполненную работу по совмещаемой должности. Раз-

меры доплат устанавливаются по соглашению работника и работодателя (статья 151 ТК РФ).

4.1.17. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада).

4.1.18. Устанавливать надбавку отдельным работникам за специфические условия работы в размере 20 процентов от тарифной ставки (оклада) согласно приложению № 5.

4.1.19. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

4.1.14. Выплачивать работникам районный коэффициент в размере 30%, за работу в отдалённой местности 40%

4.2. Гарантии и компенсации.

4.2.1. Работнику, направленному в служебную командировку возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные Приложение № 6

4.2.2. 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).

Раздел 5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

5.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 16 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. При нормальной продолжительности рабочей недели (40 часов) ежедневный рабочий день устанавливается 8 часов. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочего праздничного дня сокращается на 1 час (статья 95 ТК РФ).

6.2. По соглашению с конкретным работником может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой за фактически отработанное время. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ).

6.3. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Приложение №7

6.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00 до 15.00.

6.5. Для педагогических работников, где по условиям работы предоставление перерыва для питания невозможно, обеспечивать работнику возможность приема пищи в рабочее время.

6.6. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

6.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Приложение №8, 13

6.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

6.9. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов), сменная, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни может организовываться в соответствии со статьями 96,97,99,103 ТК РФ.

6.10. Привлечение к сверхурочным работам производится только с письменного согласия работников. Сверхурочные не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение 2-х дней или 120-и часов в год (статья 99 ТК РФ).

6.11. Правила внутреннего распорядка утверждаются работодателем (Приложение 1).

6.12. Работникам устанавливается продолжительность основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней и дополнительного отпуска 8 календарных дней. Педагогическим работникам 42 календарных дня основного отпуска и 8 дополнительного.

Право на использование отпуска за первый год работы разрешается использовать по истечении шести месяцев непрерывной работы (статья 115, 122 ТК РФ) или в летнее время для педагогических работников по согласию сторон.

6.13. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

6.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.15. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью до 12 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению руководителя к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.16. График отпусков утверждается не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников. Выписки из утвержденного графика отпусков вывешиваются на рабочих местах

6.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: предусмотренные ст. 128 Т.К. Р.Ф.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

7.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 468980,00 руб. Приложение №9

7.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N 10.

7.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство услуг

7.1.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации в следующих подразделениях: пищеблок, прачечная, плотницкая, бухгалтерия, медицинский кабинет.

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

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

7.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

7.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению N 11. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

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

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному

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

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

7.1.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашения по охране труда.

7.2. 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 замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.3. 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 4 человек.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Все работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

8.2. Работодатель обязуется:

- осуществлять своевременную постановку на учет и сдачу индивидуальных сведений в Управление пенсионного фонда;

- ежемесячно перечислять в установленном законодательством размере суммы страховых взносов в Фонд Социального страхования. Денежные средства данного фонда расходовать только по целевому назначению;

- заключить договор медицинского страхования со страховой медицинской компанией и обеспечить страховыми полисами весь персонал;

- расходовать денежные средства из Фонда социального страхования на выплату различных видов пособий, на санаторно-курортное лечение, отдых и других предусмотренных законодательством случаях.

8.3. Работодатель сохраняет за работниками, уволенными в связи с реорганизацией либо ликвидацией организации, расположенной на территории региона, в котором к заработной плате выплачивается процентная надбавка за работу в местности со сложными климатическими условиями, на период трудоустройства среднюю заработную плату до трех месяцев с учетом месячного выходного пособия.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ПРИЛОЖЕНИЯ К НЕМУ

10.1. С инициативой по внесению дополнений и изменений может выступать одна из сторон только в письменном виде с указанием причины.

10.2. Изменения и дополнения вносятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством РФ к ответственности: дисциплинарной, административной и уголовной в порядке, установленном законодательством (статьи 54-55, 90, 142, 192-195, 234-238, 416, 419 ТК РФ; статьи 3, 11 5.27 КоАП РФ, статьи 145 прим. УК РФ).

10.4. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора (приложение N14).

10.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных

направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации

10.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Перечень приложений к Коллективному договору:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 2 Перечень системы оплаты труда по категориям

Приложение 3. Перечень должностей работников, заработная плата которых меньше минимального размера оплаты труда.

Приложение 4. Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда в размере 12 процентов.

Приложение 5. Перечень должностей работников, имеющих право на надбавку за специфические условия работы

Приложение 6. Перечень расходов работникам, направленным в служебную командировку.

Приложение 7. Смета расходования средств на охрану труда.

Приложение 8. План мероприятий по охране труда.

Приложение 9. Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на дополнительный отпуск в размере семи календарных дней.

Приложение 10. Перечень профессий и должностей, работа на которых даёт право на бесплатное получение спецодежды, средств индивидуальной защиты

Приложение 11 Перечень должностей, которым устанавливается режим ненормированного рабочего дня,

Приложение 12 Перечень должностей, работ, на которых работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с ненормированным рабочим днём.

Приложение 13 Ответственные за выполнение мероприятий Договора

Приложение 14 Об обязательном прохождении медосмотра

Приложение 15 Перечень профессий и работ, на которых повышаются должностные оклады (тарифные ставки) в зависимости от условий труда.

Приложение 16 Порядок и очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Приложение 17 График отпусков на 2012 год

Приложение 18 Организация и проведение косметического ремонта в летний период.

Приложение 19 Перечень должностей, несущих полную материальную ответственность.

Приложение 20 Перечень социально-трудовых вопросов, принимаемых работодателем в порядке, предусмотренном для соблюдения учёта согласия профсоюзного комитета.

Приложение 21 Перечень нарушений, за которые администрации МБДОУ «Малыш» предоставлено право снижать размер премии при допущении которых работник не премируется.

Приложение 22. Договор о полной материальной ответственности.

Приложение 23. Трудовой договор.

Приложение 24. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

Приложение 25. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

Приложение 26. Положение об оплате труда.



От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Малыш»
И.Н. Гаврилюк Гаврилюк И.Н.

« 13 » 11 2013г.
Протасова 13 с 13 Н. 2013г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
«Детский сад «Малыш»
В.А. Москалёва Москалёва В.А..
« 13 » 11 2013г.

Дополнения и изменения к коллективному договору МБДОУ «Детский сад «Малыш»

1. В разделе 3 п.3.3 добавить ссылку на ст.81 ТК РФ
2. В раздел 4 п. 4.1.14 указать ст. 152 ст. 153 ТК РФ
3. В пункт 4.1.21. заменить формулировку «Выплачивать работникам районный коэффициент в размере 30%, за работу в отдаленной местности 40%» на «Выплачивать работникам районный коэффициент в размере 40%, за работу в отдаленной местности 30%»
4. В пункте 4.1.10 Указать приложение № 27 «Примерная форма расчетного листа»
5. В разделе 5 п.5.3 дополнить в первую очередь при оставлении на работе имеют: семейные – при наличии 2-х более иждивенцев, лица получившие трудовое увечье или профзаболевание в данной организации.
6. В п.6.7 указать приложения № 9, № 12 вместо приложений № 8, №13
7. В разделе 7 п 7.1.1. указать приложение №7, в п.7.1.2. указать приложение № 8, в п.7.1.9. указать приложение № 10.
8. Приложение №8 заменить на новый план работы комитете по охране труда на 2013-2014 учебный год