

Представитель работодателя:

Заведующий МБДОУ
детский сад «Родничок»
пгт Могзон
В.В. Подопросветова



Представитель работников:

Председатель профсоюзной
Организации МБДОУ детский сад
«Родничок» пгт Могзон
А.В. Попова

«27» 03 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Родничок» п.г.т. Могзон
на 2017-2019 годы**

Принят на собрании трудового коллектива
«28» 03 2014 г. протокол № 1

Зарегистрирован:



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный номер _____ от «_____» _____ 20 _____ года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» п.г.т. Могзон и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ);
- Закона РФ «Об Образовании»;
- Устава МБДОУ и иными законодательными и нормативными – правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – МБДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот преимущества для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Родничок» п.г.т. Могзон в лице заведующего, именуемого далее Работодатель и работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» п.г.т. Могзон в лице председателя профсоюзного комитета, именуемого далее Профсоюзный комитет.

- работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных профсоюзным комитетом;

- работодатель в лице его представителя – заведующего Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими правовыми актами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным

представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.9. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.

1.10. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

1.11. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.12. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.14. Стороны по договорённости имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости.

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

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

2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 3 года

2.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение № 2).

Работодатель обязуется:

2.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

2.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.5. Представлять не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

2.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за

2 месяца.

2.7 Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в организации.

2.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели;
- проводить другие мероприятия, с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

2.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

2.11. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

2.12. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

2.13. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии или другой срок);
- проработавшие в организации свыше 10 лет (или другой срок);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

2.14. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, установленное законодательством.

2.15. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых

вакансий.

2.16. 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).

3. Основные права и обязанности работников и работодателя.

3.1. Работники имеют права на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых, ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных переговоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей и сотрудников, сохранности имущества учреждения.

3.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленным законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты.

3.4. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников инвентарём необходимым для исполнения трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

4. Режим труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), режимом дня, графиком сменности, утверждаемым заведующим ДООУ с учетом мнения выбранного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя (кроме сторожей). Выходные дни – суббота, воскресенье и нерабочие праздничные дни.

- 4.3. Режим работы 10.30 часов, с 7.30 утра до 18.00 вечера.
- 4.4. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала устанавливается - 40 часов в неделю, за ставку заработной платы.
- 4.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года „О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре”.
- 4.6. Для заведующего учреждением устанавливается ненормированный рабочий день.
- 4.7. Время начала и окончания ежедневной работы устанавливается согласно графику сменности, утвержденному администрацией с учетом рабочего времени.
- 4.8. Продолжительность работы накануне праздничных дней предусматривается сокращение на 1 час.
- 4.9. Для работников учреждения предоставляется отдых в соответствии со ст. 107 и ст. 108 ТК РФ. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв на отдых и питание продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего распорядка.
- 4.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях: по соглашению между работником и заведующим; по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.11. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительностью рабочего времени с соблюдением условий, определённых ст. 259, 268 ТК РФ.
- 4.12. Для всех работников во время текущего ремонта устанавливается продолжительность рабочего дня с 9.00 ч. – 17.00 ч.(7 часов) с перерывом на обед 1 час. Во время покраски продолжительность рабочего дня укорачивается на 1 час (вредное воздействие паров краски, эмали, лаков на организм человека).
- 4.13. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска.
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 4.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается продолжительностью 42 календарных дня, для обслуживающего персонала 28 календарных дней.

- 4.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней, (в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).
- 4.16. Предоставляется 7 дополнительных оплачиваемых календарных дней, работникам занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (согласно аттестации рабочих мест) (ст. 117 ТК РФ): поварам; машинисту по стирке белья; младшим воспитателям; бухгалтеру.
- 4.17. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.
- 4.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- 4.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных в п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», ст.335 ТК РФ.
- 4.20. С учетом производственных и финансовых возможностей учреждения по согласованию с профкомом и на основании письменного заявления предоставлять дополнительный отпуск, с сохранением заработной платы:
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день,
 - для проводов в армию – 2 дня;
 - юбилейные даты (50 – 55 лет) – 1 день
 - регистрации брака работника или детей – 3 дня;
 - смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- 4.21. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).
- 4.22. Установить сокращенную рабочую неделю на 1 час с оплатой неотработанного времени для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и профсоюзный комитет договорились:

- 5.1. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются «Положением об оплате труда работников» (Приложение № 2) с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа профсоюзной организации (иного представителя работников) (ст. 372 ТК РФ).
- 5.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ).
- 5.3. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы.
- 5.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.
- 5.5. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании.
- 5.6. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с «Положением об оплате труда работников...».
- 5.7. Педагогическим работникам выплачивается денежная компенсация на методическую литературу в размере 100 рублей.
- 5.8. При выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда производится доплата:
- Повару - 10% должностного оклада;
 - Подсобному рабочему – 8%;
 - Младшему воспитателю – 10%;
 - Машинисту по стирке белья – 10 %.
- 5.9. За каждый час работы в ночную смену производится доплата 35% тарифной ставки (оклада) (данные доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами РФ). Ночное время – с 22 часов вечера до 6 утра.
- 5.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
- 5.11. В соответствии со статьей 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью которого закреплено настоящим коллективным договором не может быть менее трех календарных дней. Три календарных дня дополнительно оплачиваемый отпуск заведующему ДОУ.
- 5.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

5.13. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

5.14. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

5.15. Выплату заработной платы производить не реже, чем два раза в месяц, по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя – за первую половину месяца « 28 » числа текущего месяца, за вторую половину месяца « 12 » числа.

5.16. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок.

5.17. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

5.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки (не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ).

5.19. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.20. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах суточные: 100 рублей;

квартирные: стоимость жилья в сутки согласно предоставленным документам
проезд (туда-обратно): сумма по стоимости билетов (указать конкретные размеры возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

6. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и

нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство услуг согласно ст. 226 ТК РФ

6.2.. Разработать комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Не реже одного раза в год отчитываться о его выполнении совместно с представительным органом работников.

6.3. Проводить специальную оценку условий труда.

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

6.5. Организовать своевременное проведение обязательных предварительных при поступлении, и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.6. Обеспечить:

Своевременную выдачу за счет собственных средств:

- специальной одежды;
- специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- смывающих и обезвреживающих средств – в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.7. Предоставить следующие компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями;

- по результатам специальной оценки условий труда установить доплату за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

- ограничить применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.9. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда.

6.10. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.11. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

6.12. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.13. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.14. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда за счет средств работодателя .

6.15. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить за счет средств работодателя, с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.16. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

6.17. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

7. Социальные гарантии и льготы.

Социальное и медицинское обслуживание

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.2. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет) в зависимости от стажа работы из бюджетных средств.

8.3. Работодатель организует на производстве питание (комната для приема пищи).

7.3. Работодатель обеспечивает выплату единовременной материальной помощи женщинам при рождении ребенка.

7.4. Работодатель производит компенсацию оплаты (или ее части) содержания детей в детских дошкольных учреждениях в пределах стоимости, установленной в муниципальных дошкольных учреждениях

7.5. Предоставлять работникам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

8. Социальное страхование

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за работниками - членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии.

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2. Работодатель осуществляет за счет средств организации помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

- осуществляет добровольное медицинское страхование для обеспечения дополнительной лечебно-профилактической помощи, санаторно-курортного лечения, оздоровления работников;

- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом.

9.4. С учётом мнения (по согласованию) с Месткомом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (с. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятия дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты стимулирования труда (ст. 129 ТК РФ) и т. д.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1%, предусмотренном уставом.

9.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по письменному заявлению работника на условиях, установленных профсоюзной организацией.

9.7. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

9.9. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

10.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

12. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

12.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

12.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после подписания.

12.5. Работодатель и Местный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

12.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

12.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

От работодателя:

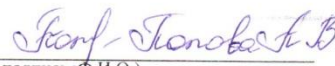
Заведующий МБДОУ
детским садом «Родничок»
пгт Могзон


(Подпись Ф.И.О.)



От работников:

Председатель
профсоюзного комитета


(подпись Ф.И.О.)