


Утвержден
на общем собрании
трудового коллектива
Муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного
учреждения детский сад
с. Бессоновка

протокол № 2
от «15» мая 2014 г.

Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад с. Бессоновка
на 2014 – 2017 годы

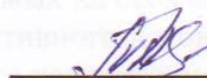
От работодателя:

Заведующий
МБДОУ ДС с.Бессоновка


Е.В. Дыма

От работников:

Председатель профкома
МБДОУ ДС с.Бессоновка


Т.А. Ягина

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
16 июля	20 14
Регистрационный №	456
Специалист	Радчев

1. Общие положения

1.1. Цели коллективного договора

Целью коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Бессоновка (далее – Учреждения).

1.2 Стороны коллективного договора

Сторонами, заключающими коллективный договор, являются: «Работодатель» в лице заведующего Учреждения и работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Учреждения.

1.3. Основные принципы взаимоотношения сторон

Основными принципами взаимоотношения сторон являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.4. Действие коллективного договора

Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также прекращения полномочий действующего директора Учреждения. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. Доведение условий коллективного договора до работников Учреждения.

Не позднее месяца после подписания коллективного договора работодатель обязуется довести текст коллективного договора до работников Учреждения.

2.Права и обязанности сторон коллективного договора

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

2.1.8. защиту своих персональных данных;

2.1.9. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;

2.1.10. участие в управлении организацией;

2.1.11. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.1.12. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.1.13. ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о профессиональной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений;

2.1.14. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.15. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.1.16. пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Работники обязаны:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые (должностные) обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

2.2.2. соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, устав муниципального образования и иные муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение;

2.2.3. соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

2.2.4. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, порядок работы со служебной информацией;

2.2.5. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.6. выполнять установленные нормы труда;

2.2.7. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.8. беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения обязанностей;

2.2.9. незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.3.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.3.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.4. требовать от работников исполнения ими трудовых (должностных) 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;

2.3.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.3.6. принимать локальные правовые акты.

2.4. Работодатель обязан:

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

2.4.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

2.4.4. обеспечивать работников организационно-техническими условиями, необходимыми для исполнения трудовых (должностных) обязанностей;

2.4.5. обеспечивать оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством и трудовым договором;

2.4.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовыми договорами;

2.4.7. проинформировать работника о начислении заработной платы, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

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

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

2.4.10. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (должностными обязанностями);

2.4.11. 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;

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

2.4.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей;

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

2.4.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых (должностных) 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;

2.4.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами и трудовыми договорами.

3. Рабочее (служебное) время

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. Сверхурочная работа

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

3.2.1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

3.2.2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации,

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с действующим законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

4. Время отдыха

4.1. Виды времени отдыха

К времени отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых (должностных) обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, относятся следующие периоды времени:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.2. Перерывы в течение рабочего дня предоставляются для приёма пищи: педагоги – во время обеда воспитанников, остальные работники с 12.00. до 13.00.

4.3. Выходные дни

Всем работникам Учреждения предоставляется два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

4.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

4.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска

4.5.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Педагогические работники Учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.202г. № 724 «О продолжительности

ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

4.5.2. Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом МО и Н РФ № 855 от 24.10.2002г.

4.5.3. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Оплата отпуска производится не позднее 3 рабочих дней до его начала.

4.6. Отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания)

Работнику Учреждения по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года.

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней один раз в год.

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска

По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей 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.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и принимает Положение об оплате труда работников учреждения, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора. Основу Положения об оплате труда работников учреждения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в образовательных организациях;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Оплата труда работника производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада работника, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

К ежемесячным выплатам относятся компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, выплаты за дополнительный объем работы.

5.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором.

5.1.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

5.1.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления на их лицевой счет в банке (банковскую карточку).

При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих

работников без освобождения от своей основной работы работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере заработной платы работника. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании распорядительного документа директора.

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.

5.1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.2. Гарантии и компенсации

5.2.1. 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).

5.2.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2.3. Педагогическим работникам компенсируются расходы на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пензенской области от 28.02.2011г. № 2034-ЗПО «О мерах социальной поддержки педагогических работников государственных образовательных организаций Пензенской области и муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа)» с последующими изменениями от 18.10.2013г. № 2459-ЗПО.

5.3. Расходы, связанные с выплатами, предусмотренными пунктами 4.5.1, 4.5.2, 4.8, 6.4, 10 настоящего коллективного договора, производятся Учреждением за счет ассигнований, предусмотренных в сметах по соответствующим статьям бюджетной квалификации.

6. Охрана труда работников

6.1. Стороны обязуются решать вопросы охраны труда и здоровья работников в соответствии с требованиями трудового законодательства, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Учреждения.

6.2. Об инструкциях по охране труда

Разработку инструкций по охране труда осуществляет ответственный за охрану труда Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Инструкции по охране труда утверждаются приказом заведующего Учреждения.

6.3. О расследовании несчастных случаев

Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзного комитета в соответствии с порядком, установленным законодательством.

6.4. О возмещении ущерба

Работодатель обязан:

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства и техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно – гигиенические условия труда;
- систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, проводить инструктаж по охране труда для поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечить своевременное и полное возмещение вреда, причиненного здоровью работника увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей, в соответствии с действующим законодательством;
- дополнительно к гарантиям, установленным действующим законодательством, выплатить лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца, единовременное пособие в размере среднемесячной заработной платы.

7. Охрана здоровья работников и членов их семей

Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязуется:

- обеспечить необходимый набор медикаментов для оказания экстренной медицинской помощи;
- обеспечить производственными и бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации предметов и оборудования, а также оргтехники;
- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда работников в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечить безопасные методы и приемы выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- обеспечить соблюдение требований охраны труда, установленные законом и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- обеспечить правильное применение организационных и технических средств;
- обеспечить бережное отношение к оргтехнике и инвентарю;
- обеспечить содержание рабочего места, производственных помещений в чистоте и порядке;

- обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда (статья 212 Трудового Кодекса РФ).

Профсоюзный комитет осуществляет организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и членов их семей, осуществляет контроль:

- за медицинским обслуживанием работников;
- участвует в организации отдыха работников и членов их семей.

8. Меры по обеспечению занятости

8.1. О массовом высвобождении

Сторонами признается массовым сокращение работников при высвобождении свыше 8 процентов от числа работающих в Учреждении в течение 90 календарных дней при сокращении численности или штата работников.

8.2. О действиях сторон в случае массового высвобождения

Работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;

- не позднее, чем за 3 месяца известить профсоюзный комитет и представить необходимые документы (новое штатное расписание, список сокращаемых должностей работников, предполагаемые варианты трудоустройства и т. д.).

Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, предоставляемых администрацией в соответствии с трудовым законодательством, порядок постановки на учет в службе занятости.

8.3. О преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют:

- матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет без супруга (супруги), а также опекуны (бабушки, дедушки и т. п.)

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, соответствующая квалификации работника в порядке, установленном действующим законодательством.

8.4. О времени для поиска работы

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, предоставляется в рабочее время не менее пяти часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

8.5. Повышение квалификации

Повышение квалификации кадров осуществляется в соответствии с отдельным планом, утвержденным в установленном порядке.

9. Культурно-массовые и физкультурно – оздоровительные мероприятия

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется проводить с работниками культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу и праздничные мероприятия.

10. Дополнительные льготы работникам

На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки)

с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:
в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ заведующего МБДОУ ДС с.Бессоновка.

11. Гарантии деятельности профсоюзного комитета Учреждения

11.1. Работодатель признает профсоюзный комитет Учреждения полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель:

11.2.1. предоставляет возможность участия представителям профсоюзного комитета в еженедельных оперативных совещаниях;

11.2.2. информирует профсоюзный комитет обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если они могут привести к невыполнению реализации настоящего коллективного договора, в порядке, установленном главой 58 Трудового кодекса РФ;

11.2.3. беспрепятственно предоставляет информацию по вопросам труда, финансового, экономического и социального развития Учреждения;

11.2.4. предоставляет профсоюзному комитету помещения для проведения заседаний, мероприятий, хранения документов, а также дает возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте;

11.2.5. предоставляет членам профкома (председателю, заместителю, секретарю), не освобожденным от основной работы, не менее 4 часов еженедельно для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработной платы;

11.2.6. освобождает от работы с сохранением средней заработной платы членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания, президиумы), на учебу профсоюзного актива и т. п.

11.3. Профсоюзный выборный орган (профком) представляет работников по следующим вопросам:

11.3.1. изменение условий трудового договора (ст.74);

11.3.2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);

11.3.3. работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст.99);

11.3.4. работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113);

11.3.5. установление заработной платы (ст.135);

11.3.6. нормирование труда (ст.159);

11.3.7. гарантии и компенсации работникам при ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата работников Учреждения (ст.180);

11.3.8. обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст.212);

11.3.9. при несчастном случае на производстве (ст.228);

11.3.10. расследование несчастных случаев на производстве (ст.229);

11.3.11. порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст.136);

11.3.12. стимулирующие выплаты (ст.144);

11.3.13. подготовка и переподготовка кадров (ст.196);

11.3.14. локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем (ст.8);

11.3.15. утверждение правил внутреннего распорядка (ст.190);

основные права и обязанности работника (ст.21);

11.3.16. участие работников в управлении Учреждением (ст.53);

11.3.17. персональные данные работника (ст. 88, 89);

11.3.18. продолжительность ежедневной работы (смены) (ст.94);

11.3.19. исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст.121);

11.3.20. очерёдность предоставления отпусков (ст. 123); продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.124);

11.3.21. повышение уровня реального содержания заработной платы (ст.134);

11.3.22. установление заработной платы (ст.135);

11.3.23. оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153);

11.3.24. дисциплина труда и трудовой распорядок (ст.189);

11.3.25. установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103);

11.3.25. по иным вопросам.

Профсоюзный комитет принимает меры по обеспечению путевками членов профсоюза в оздоровительные учреждения.

Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюзного комитета, распространяются только на членов профсоюза.

11.4. Профсоюзный комитет принимает участие в управлении Учреждением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

Основными формами такого участия являются:

- учет мнения профсоюзного комитета;

- проведение консультации с работодателем по вопросам принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе администрации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

11.5. Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности администрации и, следовательно, на повышение гарантий работников.

11.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе: условий найма, увольнения, оплаты труда, правил и норм охраны труда.

11.7. Заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий коллективного договора, принимает соответствующие решения.

11.8. Требуем устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушения коллективного договора, в недельный срок с момента получения требования об устранении

выявленных нарушений работодатель или его представители сообщают о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.9. Контролирует использование средств социального страхования в интересах работников Учреждения.

12. Заключительные положения

12.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

12.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

12.3. В семидневный срок после подписания коллективного договора работодатель представляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

12.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

Прошнуровано
пронумеровано
16 листов
Заведующая МБДОУ
ДС с.Бессоновка
Дыма Е. В.