

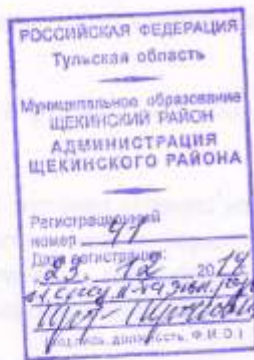
Коллективный договор
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
« Ломинцевский детский сад № 45»
(МДОУ «Детский сад № 45») на 2015-2017гг

Коллективный договор
принят общим собранием
Протокол № 4 от 18 декабря 2014г.



Заведующий МДОУ «Детский сад № 45»

Г.Н. Григорьевская /



Полномочный представитель
общего собрания

Куренкова / О.В. Куренкова /

I. Общее положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Ломинцевский детский сад № 45» и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем в лице их представителей, заключенный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – заведующего Григорьевской Т.Н.;

работники учреждения – в лице общего собрания, уполномоченного на представительство в соответствии с Положением об общем собрании, полномочный представитель общего собрания О.В.Куренкова.

1.3. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ, установления дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, в том числе по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

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

1.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Работники предоставляют право уполномоченному представителю договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социального – экономического положения работников учреждения.

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реализации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до подписания следующего.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых которых работодатель согласовывает их с общим собранием:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об условиях оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения;
- соглашение по охране труда ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- положение о выплатах стимулирующего характера;
- положение об организации работы по охране труда и обеспечению образовательного процесса;
- перечень видов выплат компенсационного характера;
- график аттестации и другие.

II. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Заключение срочного договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий выполнения, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. На всех работников, проработавших более 5 дней, заводиться или заполняются трудовые книжки согласно « Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей», утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации № 225 от 16.04.2003г., а также Инструкцией, по заполнению трудовых книжек утвержденной Постановлением Минтруда РФ № 69 от 10.10.2003г.

2.4. В случае расторжения трудового договора в день увольнения (последний день работы), работнику выдается оформленная трудовая книжка, и производится окончательный расчет (ст.77 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки , режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговариваются в трудовом договоре, и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Нагрузка на новый учебный год сотрудников МДОУ, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с общим собранием. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

Работодатель должен ознакомить работников, с нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода их в очередной отпуск.

В соответствии со ст.64 ТК РФ при заключении трудового договора не допускается прямое или косвенное ограничение прав работника, за исключением случаев предусмотренными Федеральным законом. Работодатель, отказавшийся заключить трудовой договор обязан сообщить причину отказа в единственной форме.

2.7. Молодые специалисты обеспечиваются нагрузкой в пределах ставки на общих основаниях.

2.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Уменьшение или увеличение нагрузки сотрудникам в течение учебного года по сравнению с оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможна только:

а) по инициативе работника по взаимному согласию сторон.

б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращение количества групп ,

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам вручается с учетом специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- возвращение на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком при достижении им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанном подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. по инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количество обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ при продолжении работниками работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении определенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, ст.162 ТК РФ).

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

2.12. Работодатель обязан выдать работнику копию трудовой книжки не позднее трех дней со дня подачи заявления безвозмездно и без требований к работнику указать причину, по которой необходима копия.

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

III. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работника.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с общим собранием определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) не реже, чем один раз в три года.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ. Также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения направлению учреждения или органов управления образованием), а также в других случаях Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.3.4. Работодатель вносит в трудовую книжку работника запись о присвоении ему квалификационной категории.

3.3.5. Работодатель несет ответственность за повышение квалификации педагогических работников, предоставляя им право повышать свою квалификацию в соответствии с Федеральным законодательством.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять общее собрание в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается три или более работников.

Уведомление, должно быть, содержать ссылку на приказ о возможном сокращении численности штатов, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

О предстоящем сокращении необходимо уведомить орган службы занятости, что предусматривает ст.25 Федерального закона № 1032-1 от 14.04.1991г. « О занятости населения в Российской Федерации». Срок уведомления 2 месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовое увольнение - 3 месяца до начала проведения мероприятий по увольнению. Уведомление должно быть сделано обязательно в письменной форме с указанием должности , профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

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

Для работников высшей квалификационной категории с высшим образованием приоритет отдавать лицам, не достигшим пенсионного возраста.

4.2.2. Работник не может быть уволен в связи с тем, что отсутствует длительное время при болезни; расторжение договора возможно лишь в случаях, указанных в ст.81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением

случая ликвидации организации) в период его временной не трудоспособности и в период его пребывания в отпуске.

4.2.3. Работник в соответствии со ст.180 ТК РФ может быть уволен в связи ликвидации организации, сокращением численности или штата работников организации, без предупреждения об этом за два месяца, при одновременном соблюдении следующих условий:

- он дал письменное согласие на такое увольнение;
- ему выплачено дополнительная компенсация в размере двух месячного заработка;

4.2.4. Работник согласно ст.80 ТК РФ имеет право, расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности увольнения по другому основанию, если такое иметься к моменту издания приказа об увольнении. Самостоятельное оставление работником работы, до истечения двух недельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

4.2.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право на работу при появлении вакансии.

4.2.6. В соответствии со ст.75 ТК РФ смена собственника имущества образовательного учреждения не является основанием для расторжения трудового договора с работниками.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК.РФ.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода прав собственности.

4.2.7. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают. В случае отказа работника от продолжения работы прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК РФ.

4.2.8. Для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять возможности внутреннего перемещения работников;
- по соглашению с работником переводить его на не полную ставку;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с совместителями;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), расписанием НОД, годовым календарным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с общим собранием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала учреждение устанавливается норматив продолжительности рабочего времени, который не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность ежедневной работы, время начало и окончание ее, перерывы в работе, чередование рабочих и не рабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками, утверждаемыми работодателем по согласованию с общим собранием.

5.4. Не полное рабочее время – не полный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лиц осуществляющего ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных работникам в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменным согласием работника и с дополнительной оплатой, порядке, предусмотренном Положением о выплатах стимулирующего характера.

5.8. В каникулярное и летнее время педагогический коллектив, учебно – вспомогательной обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другие), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска работника устанавливается согласно ст.114 ,115 ТК РФ; педагогическим работникам согласно ст.334 ТК РФ.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с общим собранием не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до начала.

Продление, перенесение, разделение, и отзыв из отпуска производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 дней. При наличии финансовой возможности , а также обеспечение работы часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией согласно (ст.126 ТК РФ).

5.11. Оплату отпуска работникам производиться не позднее чем за три дня до его начала (ст.124 ТК РФ). В случае не выплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск не переноситься по желанию работника до получения им отпуска выплат.

5.12.Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день (по необходимости);
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день (по необходимости);
- проводы сына в армию – 2 дня (по необходимости);
- в случае свадьбы работника -3 дня; детей работника – 2 дня (по необходимости);
- на похороны близких родственников – 3 дня (по необходимости);

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет на основании ст.262 ТК РФ по письменному заявлению работника предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий период не допускается (ст. 263ТК РФ)

5.12.3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском на основной работе (ст.286 ТК РФ).

5.12.4. При предоставлении ежегодного отпуска педагогам и другим работникам, отработавшим в учреждении меньше 6 месяцев, отпуск предоставляется авансом.

5.13. Отпуск по экологической загрязненности присоединять к основному или предоставлять по взаимному согласию администрации и работников.

5.14 .Предоставлять ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска из фонда заработной платы следующим категориям работников:

- повару, работающему у плиты – 6 календарных дней;
- машинисту по стирке белья и спец. одежды вручную – 6 календарных дней.

На основании ст.117 ТК РФ и Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утверждённой Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г.№298/П-22

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

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1.Оплата труда работников МДОУ:

6.1.1.Оплата труда работников МДОУ начисляется согласно «ПОЛОЖЕНИЮ об условиях оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Ломинцевский детский сад №45» от 01.09.2014г.

и включает в себя:

размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов педагогической работы , в том числе по профессиональным квалификационным группам работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам; условия оплаты труда руководителей Организаций;

условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

условия осуществления выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера;

особенности оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

6.1.2. Оплата труда работников в Организациях формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

6.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

6.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.1.6. Оплата труда работников Организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6.2. Нормирование труда.

6.2.1..Нормирование труда представляет собой составную часть управления и включает в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ отдельными работниками и установление на этой основе норм труда.

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

- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям, ;

- 36 часов в неделю – воспитателям ДООУ.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает бесплатно работником пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.1.2. Организует в учреждении общественное питание .

7.1.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, по согласованию с общим собранием предоставления материальной помощи и ее размером.

7.1.4. Выплачивает ежегодное пособие на санаторно - курортное лечение в размере должностного оклада на основной занимаемой должности (Закон Тульской области «Об образовании»).

7.2. Совместные обязательства сторон.

Стороны признают:

Сохранения на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшей квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период: временной нетрудоспособности, нахождение в отпусках по беременности и родам , нахождение в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3 лет, возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, за год до ухода на пенсию по старости нахождение в длительной служебной командировки сроком менее одного года за пределами РФ. Нахождение в длительном отпуске сроком до одного года.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель:

8.1.1 Обеспечивает право работнику учреждения на здоровое и безопасное условие труда, внедрение современных средств безопасности труда (ст.219 ТК РФ).

8..2. Для реализации этого права заключить соглашения по охране труда с определением в нем организационных технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

8.1.4. Проводит обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по охране труда при приеме на работу и периодическое обучение, и проверку знаний требований охраны труда период работы работников учреждения.

8.1.5. Не допускает к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. (ст.212 ТК РФ).

8.1.6. Создаёт с участием общего собрания комиссия по обучению и проверке знания работников и требований охраны труда и безопасному производству работ.

8.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий охраны труда. Оказывает содействие техническим инспекторам труда , членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в организации.

8.1.8. Наложения взыскания, лишения вознаграждение за труд, увольнение уполномоченного по охране труда производит по согласованию с общим собранием.

8.1.9. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8.1.10. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях ДОУ.

8.1.11. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате, обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых и на работах с вредными и опасными условиям труда. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, Правил, инструкций, журналов инструктажей, других материалов за счет учреждения.

8.1.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.13. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

8.1.14. Проводит в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007г. № 569.

8.1.15. Включает в состав комиссии по аттестации рабочих мест председателя общего собрания, уполномоченного по охране труда.

8.1.16. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.1.7. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение, сдачу отчетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

8.1.8. Выдает своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь организует стирку, сушку и хранение, а также другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

8.1.9. Сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.1.20. Проводит своевременное расследование несчастного случая на производстве в соответствии действующим законодательством РФ в части их учёта, принимает меры к их предупреждению.

8.1.21. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве лица имеющих на это право.

8.1.22. Оборудует уголок по охране труда в соответствии с установленным Постановлением Мин труда РФ от 17.01.2001г.№ 7

8.2. Общее собрание:

8.2.1. Осуществляет в рамках законодательства РФ защиту прав и интересов членов общего собрания на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.2.2. Способствует руководителю учреждения в обеспечении и создании безопасных условий труда в организации.

8.2.3. Обеспечивает избрание уполномоченного по охране труда председателя в соответствии с «Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда общего собрания образовательного учреждения» и организует его работу согласно ст.370 ТК РФ.

8.2.4. Выдвигает кандидатуры в состав комитета (комиссии) по охране труда организации.

8.2.5. Организует и контролирует работу по административно – общественному контролю.

8.2.6. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.

8.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;

8.2.8. Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и доводит до сведения работников результаты аттестации.

8.2.9. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдаётся спец. одежда, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительно оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др;

8.2.10. Участвует в расследование несчастных случаев на производстве, в оценке степени вины потерпевшего.

8.2.11. В случаях грубого нарушений требований охраны труда, электро – и пожаробезопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения.

8.2.12. Уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда имеет право обращаться к руководителю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.2.13. Уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.2.14. Организует и участвует в смотрах – конкурсах по охране труда и пожарной безопасности.

8.2.15. Добивается выполнения условий Коллективного договора.

IX. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

9. Стороны договорились что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

9.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

9.4. Рассматривают в 5 - дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением (ст.402 ТК РФ)

9.5. Создают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (ст.387,402 ТК РФ).

9.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течении 3- лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока данного договора.