Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

Карабаевский детский сад «Рябинка» МО « Цильнинский район»

Ульяновской области

Коллективный договор

на 2016– 2019 годы

|  |
| --- |
| Утвержден  Решением Общего собрания  Протокол № 3 |

«12» января 2016 г.

Стороны:

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя:  заведующий МДОУ Карабаевского детского сада «Рябинка»  Архипова Т.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «12» января 2016 г. | От работников:  Председатель профсоюзной  организации МДОУ Карабаевского детского сада «Рябинка»  Козлова И.П.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «12» января 2016 г. |

Зарегистрирован в администрации МО « Цильнинский район»

Ульяновской области № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись лица , зарегистрировавшего коллективный договор)

Оглавление.

[Общие положения 2](#_Toc119070380)

[Раздел 1. Трудовые отношения. 2](#_Toc119070381)

[Раздел 2. Обеспечение занятости. 2](#_Toc119070382)

[Раздел 3. Развитие персонала. 2](#_Toc119070383)

[Раздел 4. Режим труда и отдыха. 2](#_Toc119070384)

[Раздел 5. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты. 2](#_Toc119070385)

Раздел 6 Улучшение условий и охраны труда…………………………………… 11 [Раздел 7. Социальное развитие коллектива. 12](#_Toc119070387)

[Раздел 8. Условия работы профсоюзной организации. 12](#_Toc119070388)

[Раздел 9. Ответственность за выполнение коллективного договора 13](#_Toc119070389)

[Приложения к коллективному договору 14](#_Toc119070390)

# 

# 

# 1.**Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Законами Российской Федерации "О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об образовании", Трудовым Кодексом РФ и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах РФ.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия коллективного договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренным законодательством, являются обязательными для сторон коллективного договора.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель:

муниципальное дошкольное образовательное учреждение Карабаевский детский сад «Рябинка» муниципального образования «Цильнинский район» Ульяновской области, в лице заведующего Архиповой Татьяны Викторовны. именуемой далее "Работодатель", и работники организации /"работники"/, представленные профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения Карабаевского детского сада «Рябинка» муниципального образования «Цильнинский район» Ульяновской области в лице председателя первичной профсоюзной организации Козловой Ирины Петровны.

1. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.
2. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, но оставляют за собой право организации и проведения акций протеста в защиту интересов работников, учитывая при этом недопустимость срыва учебного–воспитательного процесса и ущерба наносимого этими акциями воспитанникам.
3. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене Учредителя организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров**.**

6. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством.

Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

1. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.
2. Действие коллективного договора распространяется на работников организации, работодателя, представителей работодателя или отдельных категорий работников, по поручению которых велись переговоры.
3. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания, независимо от факта уведомительной регистрации.
4. Работодатель обязуется размножить и разослать коллективный договор не позднее 2-х недель со дня его подписания по списку, согласованного сторонами.

# **Раздел 1. Трудовые отношения.**

1.1. Трудовые отношения в дошкольной образовательной организации регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом дошкольной образовательной организации.

1.2. Трудовой договор с работниками организации заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

1.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях  предусмотренных федеральным законом.

1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

1.5. При  заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;

- трудовую книжку;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

-документ воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, квалификации;

- справку о наличии (отсутствии) судимости, факта уголовного преследования,  либо его прекращения;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детской организации.

1.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством,  коллективным договором,  являются  недействительными и не могут применяться.

1.7. При  установлении компенсационных и стимулирующих выплат,  графика предоставления отпусков и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, на  новый учебный год, предусмотренных коллективным договором,  учитывается мнение профсоюзного органа.

1.8.  Работодатель, его полномочные представители обязуются ознакомить под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), коллективным договором и функциональными обязанностями каждого вновь принимаемого на работу работника до заключения с ним трудового договора.

Работодатель в течение двух недель, с момента приёма на работу работника, предоставляет в территориальный орган государствен­ного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.9. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

**1.10. Работодатель обязуется обеспечить:**

* соблюдение законов, других нормативно-трудовых актов РФ, Ульяновской области;
* заключение (перезаключение) коллективного договора по требованию профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
* здоровые и безопасные условия труда;
* замену, пополнение технического оснащения и оборудования для повышения уровня учебного процесса;
* информирование трудового коллектива о перспективах развития организации, её финансового положения и другим вопросам;
* предоставление рабочего места для работников, пострадавших на работе или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭ и КЭК) в пределах штатного расписания.

**1.11. Работник организации обязуется:**

* способствовать выполнению стоящих перед организацией задач;
* добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
* содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности
* повышать свой профессиональный уровень;
* укреплять свое здоровье;
* своевременно проходить медицинский осмотр; прохождение медицинского осмотра за счет работодателя при поступлении на работу, работник возвращает его стоимость в случае расторжения трудового договора менее чем через 6 месяцев.

# **Раздел 2. Обеспечение занятости.**

2.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

2.2. При кратковременном снижении численности воспитанников образовательной организации работодатель обеспечивает:

* временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
* перевод работников на режим неполного рабочего времени с их согласия; сокращение управленческих расходов;
* другие меры, направленные на сохранение рабочих мест.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом организации при участии профкома с предоставлением обоснования по сокращению.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца предоставить профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей.

2.5. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

-  ликвидация вакансий, увольнение совместителей;

- сокращение численности административно-управленческого персонала;

- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на иные имеющиеся в организации вакансии.

2.6. Сокращение штата или численности работников, в т.ч. работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель может осуществлять только при предварительном не менее чем за два месяца уведомлении Профсоюзного комитета, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении Профсоюзного комитета.

 2.7. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в организации после окончания срока договора, в т.ч. в другой должности или на другом рабочем месте, работодатель обязан провести не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора.

2.8.При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 ТК РФ имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие на данном предприятии свыше 10 лет;

- председатель профкома;

- одинокие матери, имеющим детей до 16-летнего возраста,

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.10.Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставлять 1 оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

# 

# **Раздел 3. Развитие персонала.**

3.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель:

3.1.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях и доводит его до сведения работников.

3.1.2. Осуществляет должностные перемещения с согласия работника, с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.1.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.1.4. Предусматривает при заключении трудового договора (контракта) с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной и деловой квалификации.

3.1.5. Обеспечивает льготы и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.1.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст.173 ТК РФ.

# **Раздел 4. Режим труда и отдыха.**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

  - Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников организации, определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми руководителем организации с учётом мнения Профсоюзного комитета.

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

4.3. Работодатель вправе по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности ра­бочей смены в соответствии с ТК РФ.

4.4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.5. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их личному заявлению и соглашению сторон предоставляется неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работа по смещенному графику.

Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК).

4.6. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.7. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего распорядка дня, которые используются по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8.1. Работа в выходной и 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8.2. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.9. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.10. Предоставление отпуска.

4.10.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется,  в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (Приложение №2)

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.10.2. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.10.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.10.4. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет,

- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.10.5. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

4.10.6. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники:

* председатель профсоюзного комитета - 3 дня.
* члены профкома – 1 день за работу в интересах коллектива в течение года.
* с ненормированным рабочим днем.

4.10.7. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуск суммируется, и по желанию работника с согласия руководителя организации может предоставляться по частям в течение рабочего года. При этом продолжительность одной части не может быть менее 14-ти календарных дней.

4.10.8. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным причинам, по соглашению между работником и администрацией, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

-Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней.

- Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

- Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлениям предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в году.

По соглашению с работодателем указанные отпуска могут быть полностью или частично отработаны.

4.10.9. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе.

В летний каникулярный период времени, не совпадающий с очередным отпуском, педагогические работники могут привлекаться к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно составленного администрацией графика.Администрация не имеет права заставлять работника выполнять неквалифицированную работу.

4.10.10. Сотрудникам МДОУ разрешается разделять на части рабочий день, в связи с характером работы и внутренним распорядком в детских садах (Приложение №3).

4.10.11. Работникам предоставляются оплачиваемые отпуска (с сохранением среднего заработка) в следующих случаях и размерах:

- свадьба работника, детей работника – от трёх до пяти рабочих дней;

- похороны близкого родственника – от трёх до пяти рабочих дней.

# **Раздел 5. Оплата труда, гарантированные**

# **и компенсационные выплаты.**

5.1. Оплата труда работников производится согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Цильнинский район» Ульяновской области, разработанному и утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 4).

5.2. Заработная плата работников муниципальных образовательных организаций МО «Цильнинский район» Ульяновской области (далее организация) включает в себя:

-оклад (должностной оклад);

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

5.3. Для расчета заработной платы педагогическим работникам руководитель организации ежегодно на начало учебного года утверждают тарификационные списки по форме.

5.4. Оклад (должностной оклад) руководящих и педагогических работников организации (далее - оклад (должностной оклад) определяются в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом), установленными по профессиональной квалификационной группе с учетом повышающих коэффициентов по сложности выполняемой работы, уровню образования, стажу работы, уровню квалификационной подготовки, наличию почетного звания и ученой степени.

5.5.Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников организации устанавливаются по трем профессиональным квалификационным группам.

Любые изменения и дополнения, касающиеся оплаты труда, должны быть оформлены как дополнения к действующему коллективному договору.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу).

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

5.7. Устанавливается доплата работникам компенсационного характера:

5.7.1.За работу в ночное время;

5.7.2.За условия труда;

5.7.3.За сверхурочную работу;

5.7.4.За работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.7.5.За ненормированный рабочий день;

5.7.6.За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

5.7.7.За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом;

5.7.8.В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда;

5.7.9. Работникам организации за каждый час работы в ночное время (с 22.00-06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада).

5.7.10. Работникам организации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелые работы по специальной оценки условий труда или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада).

5.7.11. Работникам организации за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

За первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

За последующие часы – в двойном размере.

5.7.13. Работникам организации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового базового оклада (базового должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7.14. Работникам организации за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

5.7.15. При отработке работниками организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов).

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности и носят постоянный или временный характер.

Стимулирующие выплаты, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда (кроме надбавки, устанавливаемой за тип и вид организации и надбавки за классность).

5.8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за тип и вид организации;

надбавка за классность;

доплата за наличие ученой степени, почетного звания;

премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда).

надбавка за напряженность, интенсивность труда.

персональные надбавки.

надбавки за качественные показатели.

5.8.2. Надбавка за тип и вид организации устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу) работникам муниципальных образовательных организаций расположенных в сельской местности.

5.8.3. Стимулирующие выплаты работникам организации, установленные в процентах от оклада (должностного оклада), исчисляются без учета доплат и надбавок по другим основаниям.

5.8.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.9. Оплата простоя не по вине работника производится согласно действующему законодательству (2/3 тарифной ставки, оклада), но не ниже минимального размера установленного Правительством РФ.

5.10. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 25 числа и 10 числа следующего месяца. Если день выдачи зарплаты совпадает с выходными или праздничным днем, то она выплачивается накануне. При отсутствии средств на счету организации, работодатель обязуется в указанные сроки обеспечить выплату заработной платы, изыскав для этого дополнительные средства.

5.11. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию (личному заявлению) работника может быть перенесен.

5.12. Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством РФ.

5.13. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке или через банкомат по личному заявлению работника.

# **Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда**.

6.1. Работодатель  выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе организации в зимних условиях.

6.1.1. Работодатель организует текущий ремонт помещений организации, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учётом предложений созданной комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Работодатель по представлению Профсоюзного комитета обязан проводить внеплановый ремонт, при наличии денежных средств.

6.2. В здании организации курение запрещается.

6.3. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к организации, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.4. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж.

6.5. Обеспечивать работников бесплатно спецодеждой. Своевременно производить ее чистку, стирку, замену за счет средств работодателя (приложение №5).

6.6. Проводить плановые медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.7. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

6.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты

6.9. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование работников.

6.10.Обеспечить необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда (брошюры, тексты инструкции).

6.11. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране

труда, выполнять социальные гарантии, установленные зако­нодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступ­ность информации и др.).

6.12. Проводить специальную оценку условий труда. Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда. Начать работу по сертификации работ по охране труда.

6.13. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашения по охране (план мероприятий прилагается к коллективному договору (Приложение №6**).**

# **Раздел 7. Социальное развитие коллектива.**

**Администрация обязуется:**

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, войнам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать сохранение очереди на получение жилья, возможность дальнейшего посещения их детям детского дошкольного учреждения на равных условиях с работающими в данной организации.

7.3. Согласовывать с профорганизацией формы оплаты труда, положение о премировании, тарификации, графика отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии профсоюзного комитета.

# **Раздел 8. Условия работы профсоюзной организации**.

8.1. Работодатель признает:

* право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
* профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
* за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением ТК РФ, законодательства по охране труда, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

* предоставляет бесплатно помещение (со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной) для работы самого профсоюзного органа, а также помещение для проведения профсоюзных собраний;
* предоставляет бесплатно средства связи;
* гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;
* беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности предприятия, в том числе по социально-трудовым вопросам;
* членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное время в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей.
* не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам.

8.3. Профсоюзный орган гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

* проводит бесплатные юридические консультации;
* предоставляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

8.4. Профсоюзный орган:

- направляет работу по культуре, спорту, отдыху в интересах работников и членов их семей;

- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;

- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

8.5. Работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюзов членских взносов и их 100% перечислению в распоряжение районной профсоюзной организации на единый расчётный счёт.

8.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

**Раздел 9. Ответственность за выполнение коллективного договора.**

9.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

9.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются административной ответственности, согласно действующему законодательству.

9.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, подвергаются административной ответственности, согласно действующему законодательству.

Приложения к коллективному договору

1.Правила внутреннего трудового распорядка.

2.Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, его размер.

3.Перечень профессий и должностей, имеющих право разделять на части рабочий день, в связи с характером работы и внутренним распорядком в детских садах.

4.Положение об оплате труда.

5.Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.Соглашение по охране труда.

7.Годовая циклограмма мероприятий по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательной организации.

План мероприятий по охране труда.