

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания
представительного органа
трудового коллектива

от «21» мая 2018 № 2

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБ ДОУ Пеля-Хованским
детским садом

 Т.В.Листратова

«21» мая 2018



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Пеля-Хованского детского сада
на 2018-2021 годы

Принят
на общем собрании работников
МБ ДОУ Пеля-Хованского детского сада

Протокол № 2
“21” мая 2018г.

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «18» 07 2018 г. № 592/18 - 190
без замечаний (с инициативами)
Заместитель министра
(подпись)  (ФИО) Светицкая А.В.

Зарегистрирован в
Министерстве социальной
политики Нижегородской
области

“ ” 20 г.
№

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пеля-Хованского детского сада (далее учреждение) в лице представителя трудового коллектива, именуемого далее «Представитель трудового коллектива» с одной стороны и заведующим, именуемого далее «Работодатель» с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Нижегородской области «О социальном партнерстве».

РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников и обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых работодателем.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется:
на всех работников учреждения;

1.4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются не действительными.

1.6. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок не более 3-х лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей учреждения, изменения наименования учреждения.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х

месяцев. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками учреждения.

1.9. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать всё, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.10. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок.

1.11. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия труда на рабочем месте.

1.12. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия:

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

1.13. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, ст.74 Трудового кодекса РФ).

1.14. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим коллективным договором.

1.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством с учетом мотивированного мнения представительного органа.

1.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- одиноким родителям (опекунам, попечителям), воспитывающих детей до 16 летнего возраста.

Взаимные обязательства работодателя и представительного органа (представителя трудового коллектива)

РАЗДЕЛ II

Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

Стороны исходят из того, что:

2.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим положением об оплате труда, а также исходя из требований ст. 129 ТК РФ.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются в зависимости от объёма педагогической нагрузки, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, выслуги лет.

2.3. Заработная плата выплачивается работникам в полном размере в установленные сроки, не реже чем два раза в месяц: 9-го и 24-го числа каждого месяца.

2.4. Устанавливаются размеры базовых (минимальных окладов не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта РФ).

2.5. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышенных коэффициентов, условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2.6. Изменения оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера должностного оклада (ставки заработной платы)

более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Работодатель обязуется:

2.7. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере невыплаченной зарплаты.

2.8. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных трудовым Кодексом РФ, трехсторонним региональным Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением организаций профсоюзов «Облсовпроф» и объединениями работодателей по основным направлениям совершенствования оплаты труда и трехстороннем районным Соглашением между Координационным Советом профсоюзов организаций Починковского района, объединением работодателей и администрацией Починковского муниципального района по основным направлениям совершенствования оплаты труда.

2.9. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

2.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников (с 1 января 2014г.). Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на вышеуказанные цели.

2.11. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата учреждения.

2.12. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

* Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.13. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального

стимулирования работников производится в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда и положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.14. Порядок распределения компенсационных выплат.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности в размере 25 процентов от минимального оклада по должности;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам оценки условий труда (ст.147 ТК РФ).

2.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

2.16. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

2.17. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы производится доплата в полном объеме согласно штатному расписанию пропорционально отработанному времени.

2.18. Оплата труда в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст.154 ТК РФ).

2.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

2.20. Система премирования регулируется Положением об оплате труда работников МБ ДОУ Пеля-Хованского детского сада, для педагогических работников – Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.21. По заработной плате работникам выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц - за день до выдачи заработной платы.

2.22. Выплата заработной платы работникам производится на банковскую карту Сбербанка России путем перечисления денежных средств в валюте РФ (в рублях).

Стороны договорились:

2.23. Обеспечить минимальный размер заработной платы работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не ниже размера минимальной заработной платы в Нижегородской области (ст.133.1 ТК РФ).

Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Починковского муниципального района Нижегородской области о районном бюджете на очередной финансовый год.

Осуществлять оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере, но не менее 4% от тарифной ставки или оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ФЗ от 28.12.2013 №421-ФЗ, ст.92 ТК РФ).

2.24. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, 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 (мать, отец, сестра, брат, дети, бабушка, дедушка) – до 5 календарных дней.

РАЗДЕЛ III

Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим работы учреждения с 7.00 ч. до 17.30ч.

3.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утверждённым работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива, а также условиям трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.3. Рабочее время в неделю составляет: 36 часов для женщин, 40 часов для мужчин, 24 часа для музыкального руководителя.

3.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

3.5. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

3.6. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. 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.

3.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится только с письменного согласия работников с учётом ограничений и гарантии, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, дополнительными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих рабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.10. В каждом календарном году работник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, ст. 115 ТК РФ), (ст. 122ТКРФ).

3.11. Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения представителя трудового коллектива.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из его производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124- 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.13. Продолжительность отпуска педагогических работников (воспитатель, музыкальный руководитель) составляет 42 календарных дня, обслуживающего персонала 28 - календарных дней.

3.14. Работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

3.15. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня (ФЗ от 28.12.2013 №421-ФЗ, ст.92 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней, с учетом времени, фактически отработанного в этих условиях (ФЗ от 28.12.2013 №421-ФЗ, ст.117 ТК РФ) (приложение №6).

3.16. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам, осуществляющим уход за детьми (ст.263 ТК РФ):

- для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет на 3 дня,

работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет на 3 дня,

одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет на 3 дня,

отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери на 3 дня,

для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа на 3 дня.

3.17. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.18. Запрещается работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- осуществление охраны учреждения и его имущества в праздничные дни;
- для предотвращения или ликвидации общественного или стихийного бедствия производственной аварии, либо немедленного, устранения их последствий;
- для предотвращения несчастных случаев, гибели и порчи имущества.

3.19. Работа не производится в следующие праздничные дни (ст.12 ТК РФ):

- 1,2,3,4,5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

3.20. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

РАЗДЕЛ IV

Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

4.2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (вариант: одиноких - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), кроме случаев ликвидации учреждения.

В этом случае принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

4.3. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.4. Уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении 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). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

Стороны договорились, что:

а) 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, (т.е. семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), имеются также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет. Одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие

детей инвалидов до 18 лет, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

б) высвобождённым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата (ст. 178, 180 ТК РФ), т. е. увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.5. Распространять на работников, предупрежденных об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, условия и льготы по оплате труда.

4.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработанную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд туда и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совершающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.7. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по её результатам установить работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

РАЗДЕЛ V

Улучшение условий и охраны труда работников

В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников, профилактики травматизма и профессиональной заболеваемости

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда и стажировки на рабочем месте с включением времени обучения в рабочее время, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

5.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда: правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

5.4. Сохранять место работы и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроль за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

5.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения представителя трудового коллектива(ст. 212 ТК РФ).

5.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.9. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.10. Оказать содействие членам комиссий по охране контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить представитель трудового коллектива.

5.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников.

5.13. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

5.14. Один раз в полгода информировать коллектив работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.15. Внедрить и непрерывно совершенствовать Систему управления охраной труда и профессиональными рисками.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать и осуществлять План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

5.16. Соблюдать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования (ст. 212 ТК РФ).

5.17. Выдавать работникам (сертифицированные) специальную одежду, средства индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с нормами, а также смывающие и обезвреживающие средства (см. приложение № 4).

5.18. Соблюдать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.19. Выполнить комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (см. приложение № 3).

Стороны договорились совместно:

5.20. Осуществляют мероприятия, направленные на профилактику производственного травматизма, профессиональной и иной связанной с трудовой деятельностью заболеваемости.

5.21. Формируют на паритетной основе из числа работников комиссию по охране труда и обеспечивают ее эффективную работу по следующим направлениям:

контроль за выполнением настоящего раздела коллективного договора и Соглашения по охране труда;

контроль расходования финансовых средств на обеспечение безопасности труда;

анализ существующего состояния условий и охраны труда;

административно-общественный контроль условий и охраны труда и реализация его результатов;

информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам льготах и компенсациях.

5.22. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

РАЗДЕЛ VI

Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

6.1. Производить выплаты денежных сумм в возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

6.2. Женщинам, находящимся в административном отпуске по уходу за детьми в возрасте 1,5-3 лет выплачивать ежемесячную компенсацию в размере пятидесяти рублей.

6.3. Обеспечить наличие в учреждении медицинских аптек и их комплектность.

6.4. Заключить договор с поликлиникой на медицинское обслуживание работников учреждения.

6.5. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд.

6.6. Организовать для работников место и время приема пищи.

РАЗДЕЛ VII

Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений

Стороны договорились:

7.1. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации, направить его на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики по Нижегородской области.

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

7.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положения и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников учреждения.

7.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.5. Соблюдают 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.

7.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

7.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

7.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

7.9. Отчитываться о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников учреждения за год.

РАЗДЕЛ УШ

Гарантии деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Представитель трудового коллектива является представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников учреждения.

8.2. Предоставлять представителю трудового коллектива средства связи и оргтехники, помещение, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников учреждения.

8.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.4. Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.5. Работодатель принимает решение с учётом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ),
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ),
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ),
- запрещение работы в выходные дни и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ),
- очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ),
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ),
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ),
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ),
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ),
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ),
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

РАЗДЕЛ IX

Ответственность сторон за выполнение коллективного договора

Стороны договорились совместно:

9.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

9.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

9.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников учреждения в трехдневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.5. Направить настоящий коллективный договор в Министерство социальной политики по Нижегородской области в семидневный срок со дня подписания.

Исходный № _____ Листов 8
Руководитель Давуш
Расшифровка подписи Исходный № 15

