

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 42
Усть-Кутского муниципального образования
на 1 декабря 2017 по 1 декабря 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УТВЕРЖДАЮ:

Работодатель МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работодателя
Заведующая МДОУ ДС № 42 УКМО

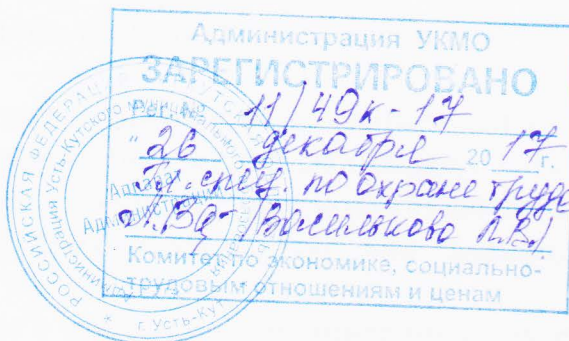

Е.Г. Евстифеева /Е.Г. Евстифеева/
«15» ноября 2017г.

Принят собранием
трудового коллектива
МДОУ ДС № 42 УКМО
« 13 » ноября 2017 г.
Протокол № 2

СОГЛАСОВАНО:

Работники МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работников
Председатель Профкома
МДОУ ДС № 42 УКМО

Е.Н. Качаева /Е.Н. Качаева/
«15» ноября 2017г.



П.Звездный
2017г.

1. Общие положения

1. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в Учреждении и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
- работодатель Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 42 Усть-Кутского муниципального образования (далее Учреждение) в лице его представителя Евстифеевой Елены Геннадьевны - заведующей Учреждением;
 - работники Учреждения, физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением, в лице их представителя – профкома.
- 1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, смене руководителя Учреждения.
- 1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Положение по оплате труда работников;
- Должностная инструкция;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для установления надбавок к заработной плате.

1.13. Стороны определяют основными формами участия работников в управлении Учреждением через профком:

- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.14. Договаривающиеся стороны признают, что основными принципами данного коллективного соглашения являются:

- социальное партнерство и взаимное уважение сторон;
- соблюдение норм трудового законодательства и педагогической этики;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств

1.15. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя Профком имеет право:

- применять общественные формы воздействия;
- ставить вопрос перед Учредителем о несогласии с действиями работодателя.

В случае невыполнения обязательств со стороны профкома работодатель имеет право:

- информировать работников, Учреждения о невыполнении обязательств со стороны профкома;

- вносить предложения по переизбранию профкома на собрании профкома.
- 1.16. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу, профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их трудовых прав.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяют в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформить трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме;

2.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

2.2.3. заключать срочный трудовой договор только в случаях предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ;

2.2.4. накладывать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работы, входящей в его непосредственные должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в том случае, который указан в трудовом законодательстве;

2.2.5. сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса в письменной форме, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – соответственно не позднее, чем за три месяца;

2.2.6. представлять в профком не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.7. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- в) работники моложе 18 лет;
- г) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.2.8. высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. представлять в установленные сроки мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;

2.3.3. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.4. Работодатель обязан ознакомить каждого работника с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении, под роспись.

3. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, Коллективного договора.

3.2. В соответствии с действующим законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (должностной оклад).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N 536 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений", Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников")

3. Для женщин, работающих в Учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

3.4. Для работников Учреждения устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье). Сторожа, рабочее время устанавливается согласно графика сменности.

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.7. Работа в ночное время выполняется сторожем Учреждения. Ночное время считать с 22.00 до 06.00ч.

3.8. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в порядке установленном ТК РФ.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется.

3.11. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью: у технического персонала - 44 календарных дня (основной отпуск - 28 календарных дней и дополнительный - 16 календарных дней), у педагогического персонала - 58 календарных дней (основной отпуск - 42 календарных дня и дополнительный - 16 календарных дней), у учителя-логопеда - 72 календарных дня (основной отпуск - 56 календарных дней и дополнительный - 16 календарных дней) Постановление правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г., ст. 321 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.12. Дополнительные отпуска работникам, в связи с вредными условиями труда предоставляются согласно перечня являющегося приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.16. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.19. Профком обязуется:

а) осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение (или согласовывать) при формировании графика отпусков;

в) осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 Трудового кодекса при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюзов в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

4. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Учреждения отличной от Единой тарифной сетки.

4.2 Сроки выплаты заработной платы: зарплата (остаток заработной платы) выплачивается работникам до 15 числа текущего месяца, аванс - до 28 числа месяца, следующего за расчетным.

4.3 Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, повышающих коэффициентов за категорию, за стаж, за образование;
- выплату доплат за работу непосредственно связанную с основной деятельностью;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (Приложение 4);
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, и приравненным к ним местностях и других районах с тяжёлыми природно-климатическими условиями;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда; локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Изменение повышающих коэффициентов за стаж, категорию и образование производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании с представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения аттестационной комиссией решения о выдаче аттестационного листа;
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения.

4.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

4.6. Все виды компенсационных доплат выплачиваются из тарифной части фонда заработной платы в повышенных размерах, но не менее, чем установленных трудовым законодательством, а именно:

- за работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
- за работу в ночное время 35% (ст. 154 ТК РФ);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

4.7. Порядок и условия применения стимулирующих надбавок устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МДОУ ДС № 42 УКМО, разрабатываемого комиссией, созданной в ДОУ на общем собрании трудового коллектива.

4.8. Работникам инвалидам второй группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. Работникам инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск не менее 30 календарных дней.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. производить ознакомление педагогических работников с тарификационным списком под роспись с указанием даты ознакомления;

4.9.2. извещать каждого работника через расчетные листки, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате;

4.9.3. устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда на основании акта экспертной комиссии, производящей аттестацию рабочих мест, с учетом мнения профкома

категориям работников согласно перечню (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору) в следующих размерах;

4.9.4. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада) с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 154 ТК РФ); (Приложение № 2)

4.9.5. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере с учетом мнения профкома. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (ст. 153 ТК РФ);

4.9.6. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

4.9.7. письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

4.10. Профсоюзный комитет обязуется вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.11. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечения работодателем работника к сверхурочным работам (с учётом мнения согласование профкома в случаях прямо указанных в ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (с учётом мнения согласование профкома в случаях прямо указанных в ТК РФ);
- утверждение графика отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие необходимых мер, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, при угрозе массовых увольнений;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установление размера повышения заработной платы в ночное время;
- применение дисциплинарного взыскания;
- определение форм профессиональной подготовки, и дополнительного профессионального образования работников, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

4.12. Работодатель гарантирует ежемесячно выдавать каждому работнику расчётный листок с указанием начислений и удержания из заработной платы.

4.13. Работодатель обязуется информировать работников и профком на общем собрании о расходовании средств фонда заработной платы, в том числе стимулирующих выплат.

4.14. Работодатель обязуется своевременно информировать профком о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, и дополнительного профессионального образования работников, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по месту работы.

5.3.3. Предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.3.4. Процедуру аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществлять в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 "Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.3.5. Оказывать консультативную помощь педагогическим работникам Учреждения по вопросу проведения аттестации.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

6.2.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

6.2.2. создание и функционирование системы управления охраной труда – уполномоченный по охране труда;

6.2.3. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.2.4. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

6.2.6. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 5);

6.2.7. за счет своих средств, в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену;

6.2.8. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.2.9. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.10. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.11. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (проводить поэтапную аттестацию рабочих мест);

6.2.12. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.2.13. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.14. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.2.15. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

6.2.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.2.17. расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.2.19. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

6.2.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.22. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.2.23. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома для принятия локальных нормативных актов;

6.2.24. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

6.2.25. проводить периодическую (ежегодную, ежеквартальную) отчетность исполнения мероприятий по охране труда в Учреждении;

6.2.26. сохраняются место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника;

6.2.27. предоставить работнику другую работу при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами), на время устранения такой опасности;

6.2.28. оплатить в соответствии с установленными нормами простой возникший в случае исполнения работником трудовых обязанностей по причине необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.29. в случае отказа работника от выполнения 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.

6.3. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих государственным требованиям охраны труда;

6.4.2. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

6.4.3. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

6.4.4. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.4.5. организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

6.4.6. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

6.4.7. принимать участие в работе по пропаганде охраны труда.

6.5. Работники обязуются;

6.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.5.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.5.3. проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда.

7. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях;

7.2. Обеспечивает работникам, имеющих детей дошкольного возраста места в дошкольных учреждениях по ходатайству в Управление образованием;

7.3. Компенсирует расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Администрации УКМО.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профкома, в активную профсоюзную деятельность;

7.4.2. регулярно информировать членов профкома, всех работников о задачах и деятельности профкома в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;

- на профсоюзных собраниях;

- на планерках;

- через профсоюзный стенд;

- через индивидуальные беседы с членами профкома и другими работниками;

7.4.3. совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей;

7.4.4. выделять средства для оказания материальной помощи членам профкома в случаях серьёзных материальных затруднений из профсоюзных средств.

8. Защита трудовых прав работников

8.1. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления Учреждением, в случае, если это не противоречит Уставу Учреждения, Положениям о соответствующих органах управления Учреждением.

8.2. Профсоюзный комитет - имеет право на:

- осуществление контроля соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- внесение вопросов, предложений в органы управления Учреждением и участие в заседании указанных органов при рассмотрении вопросов по защите прав работников;

8.3. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.4. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профком будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового.

8.5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров, конфликтов по вопросам установления в Учреждении новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключение и исполнения коллективного договора регулируется в соответствии с ТК РФ.

8.6. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору с Учреждением по вопросам оплаты труда, нагрузке, удержания из заработной платы, предоставлении ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, выплаты среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки, разрешаются в соответствии с ТК РФ.

8.7. Работодатель создает условия для участия представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников. В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профком, обращается в органы государственного надзора или в суд.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профкома

9.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Профком является представителем работников Учреждения членов профсоюза и работников независимо от членства в профкоме по вопросам:

9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

9.2.2. содействия их занятости;

9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4. соблюдения законодательства о труде.

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профкому в его деятельности.

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профкома в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

9.4.1. соблюдать права членов профкома, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

9.4.2. не препятствовать представителям профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены профкома;

9.4.3. безвозмездно предоставлять профкому помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.5. Работа на выборной должности председателя профкома признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание приощрении за счет средств стимулирующего фонда.

10. Срок действия и формы контроля выполнения коллективного договора

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

10.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.3. Настоящий коллективный договор может быть продлен на следующий год, если одна из сторон не изъявит желание изменить или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобное желание должна письменно уведомить другую сторону не менее чем за 10 дней до истечения срока договора.

Письменное уведомление является основанием для его продления.

10.4. Стороны договорились, что:

10.4.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

10.4.2. Стороны рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

10.4.3. Стороны 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;

10.4.4. В случае нарушения или невыполнения условий коллективного договора виновная сторона и виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;

10.5. Контроль выполнения условий коллективного договора осуществляет работодатель, совет трудового коллектива, профсоюзный комитет и вышестоящие органы.

10.6. Работодатель отчитывается о ходе выполнения коллективного договора 1 раза в год.

10.7. Разногласия между работодателем и работниками разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Работодатель МДОУ ДС № 42 УКМО

Представитель работодателя

Законная МДОУ ДС №42 УКМО

 / Е.Е. Евстифеева/
2017г.

Работники МДОУ ДС № 42 УКМО

Представитель работников

Председатель Профкома МДОУ ДС №42
УКМО

 / Е.Н. Качаева /
«15» исел 2017г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей Работников, которым в связи с вредными условиями
труда предоставляется дополнительный отпуск

1. Повар - 7 к.д.
2. Рабочий по стирке белья – 7 к.д.

Работодатель МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работодателя
Заведующая МДОУ ДС № 42 УКМО


Е.Г. Евстифеева
«15» ноября 2017г.

Работники МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работников
Председатель Профкома МДОУ ДС № 42
УКМО

Е.Н. Качаева
«15» ноября 2017г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору

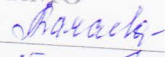
ПЕРЕЧЕНЬ
повышения ставок заработной платы Работников

№ п/п	Виды работ	Размер оплаты % к ставке оклада
1.	За работу в ночное время	35 %
2.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

Работодатель МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работодателя
Заведующая МДОУ ДС № 42 УКМО


«15» ноября / Е.Г.Евстифеева/
2017г.

Работники МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работников
Председатель Профкома МДОУ ДС № 42
УКМО


«15» ноября / Е.Н.Качаева/
2017г.

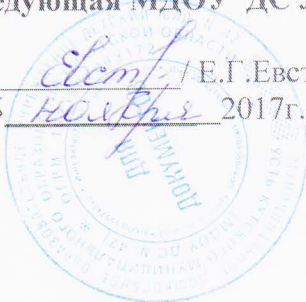
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
доплат к ставкам Работников МДОУ ДС № 42 УКМО

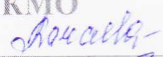
№ п/п	Виды работ	Размер оплаты % к ставке оклада
1.	За звание «Отличник народного образования», «Почётный работник»	15 %
2.	Молодым специалистам	До 20 %

Работодатель МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работодателя
Заведующая МДОУ ДС №42 УКМО


«15» ноября 2017г.



Работники МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работников
Председатель Профкома МДОУ ДС №42
УКМО

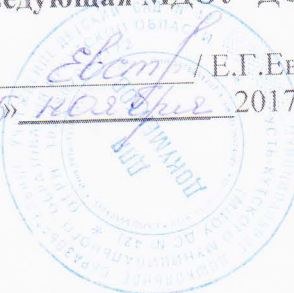

«15» ноября 2017г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Коллективному договору

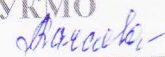
ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа которых предусматривает доплату за
неблагоприятные условия труда

№ п/п	Профессия, должность	Установленная надбавка в % к должностному окладу
2.	Рабочий по стирке белья	12 %
3.	Повар	12 %

Работодатель МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работодателя
Заведующая МДОУ ДС №42 УКМО


/ Е.Г.Евстифеева/
«15» ноября 2017г.

Работники МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работников
Председатель Профкома МДОУ ДС №42
УКМО

 / Е.Н.Качаева/
«15» ноября 2017г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников, которым выдается спецодежда

№ п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (шт., комплекты)
1	Воспитатель группы	Халат хлопчатобумажный	1
2	Младший воспитатель	Фартук хлопчатобумажный, Фартук клеёнчатый с нагрудником, Косынка хлопчатобумажная.	3 1 1
3	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный. Шапочка хлопчатобумажная. Перчатки резиновые.	2 1 2
4	Уборщик служебных помещений.	Фартук хлопчатобумажный. Для мытья полов и мест общественного пользования – перчатки резиновые.	2 2
5	Дворник	Рукавицы комбинированные. Костюм хлопчатобумажный. Куртка на утепленной прокладке	6 1 1
6	Кухонный рабочий	Фартук хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые.	2 1 1 4
7	Повар, шеф- повар	Куртка хлопчатобумажная Передник хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Перчатки резиновые	2 2 2 4
8	Рабочий по стирке белья	Халат хлопчатобумажный. Косынка хлопчатобумажная	2 2
9	Рабочий по обслуживанию здания, грузчик	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4

Работодатель МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работодателя
Заведующая МДОУ ДС №42 УКМО

Евстифеева / Е.Г.Евстифеева/
«15» ноября 2017г.



Работники МДОУ ДС № 42 УКМО
Представитель работников
Председатель Профкома МДОУ ДС №42
УКМО

Качаева / Е.Н.Качаева/
«15» ноября 2017г.

Принят собранием
трудового коллектива
МДОУ ДС № 42 УКМО
«13» ноября 2017 г.
Протокол № 2

Штемпель и печать
64 / (печать) (вспомогательная)



Зачастую в документах
иногда встречаются
иногда встречаются
иногда встречаются

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору Рег.№ 11/49к-17 от 26.12.2017г.

"2" декабря 2020 года

п.Звездный

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №42 Усть-Кутского муниципального образования (далее МДОУ ДС 42 УКМО) в лице директора заведующей Евстифеевой Елены Геннадьевны, действующей на основании Устава и приказа от 08.06.2007г.№ 70-ЛС, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и работники по соглашению сторон заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору о нижеследующем:

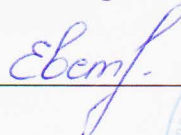
1. Продлить срок действия Коллективного договора МДОУ ДС 42 УКМО на 3 года – с 02.12.2020г. по 01.12.2023г.
2. Все иные условия Коллективного договора № 11/49к-17 от 26.12.2017г. остаются без изменений.
3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора

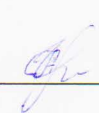
Работодатель:
МДОУ ДС 42 УКМО

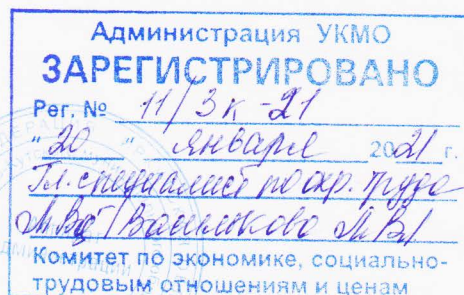
Председатель ППО МДОУ ДС 42
УКМО

Заведующая МДОУ ДС 42 УКМО
Е.Г.Евстифеева

Скрипак А.И.







РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Иркутская область
АДМИНИСТРАЦИЯ
Усть-Кутское муниципальное образование

666793, г. Усть-Кут,
ул. Халтурина, 52
тел. 5-74-97
факс. 5-76-04

e-mail; priemnaya@admin-ukmo.ru

от « 20 » января 2021г. № 1-0- 163

Об уведомительной регистрации
дополнительного соглашения
к коллективному договору

Заведующей Муниципальным
дошкольным образовательным
учреждением Детский сад №42
Усть-Кутского муниципально-
образования
Евстифеевой Е.Г.

Уважаемая Елена Геннадьевна!

В соответствии со статьей 50 Трудового Кодекса Российской Федерации проведена уведомительная регистрация дополнительного соглашения к коллективному договору Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад №42 Усть-Кутского муниципального образования на период с 02.декабря 2020 г. по 01 декабря 2023 г.

Дата регистрации 20.01.2021г. регистрационный номер 11/3к-21.

Условия дополнительного соглашения к коллективному договору, ухудшающее положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**И.о. заместителя мэра Усть-Кутского
муниципального образования
по экономическим вопросам**



К.В.Васильков

Подг.Василькова Л.В.
8(39565)57057