

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

_____ В.П. Зельманчук

« 11 » 01 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС
«Росинка» г. Волгодонска

_____ Т.А.Клецкая

« 11 » 01 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада
«Росинка» г. Волгодонска
на 2016-2018 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____ от

Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ Г.В.Павлятенко

г. Волгодонск
2016 г.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Росинка» г.Волгодонска (далее - Учреждение).

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные льготы условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые «Работодателем». Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Росинка» г.Волгодонска (далее – МБДОУ ДС «Росинка» г.Волгодонска) в лице заведующего – Клецкой Татьяны Александровны (далее - «Работодатель») и работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Зельманчук Виктории Петровны (далее - профком).

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

1.6. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

1.7. Ни одна из сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росинка» г.Волгодонска, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

1.9. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников далее – МБДОУ ДС «Росинка» г.Волгодонска (ст. 43 ТК РФ).

2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Росинка» г.Волгодонска регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании», Уставом.

2.2. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.(ст. 68 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 Трудового кодекса РФ):

- ✓ Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ✓ Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ✓ Документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ Документ о среднем профессиональном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами (ст. 68 ТК РФ):

- Устав МБДОУ ДС «Росинка» г.Волгодонска;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;
- Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;
- Иные локальные акты.

2.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, (ст. 70 ТК РФ). Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения».

2.9. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Работодатель имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

Работодатель имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Работодатель обязан согласовывать с трудовым коллективом МБДОУ детским садом «Росинка» г.Волгодонска, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.4. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (профком):

- О перспективах развития МБДОУ ДС «Росинка» г.Волгодонска.
- Об изменениях структуры, штатах бюджетного дошкольного образовательного учреждения.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА.

4.1. Профком представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

4.2. Профком обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников МБДОУ ДС «Росинка» г.Волгодонска осуществлять правовую помощь работникам Учреждения.

4.3. Профком проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование МБДОУ ДС «Росинка» г.Волгодонска.

4.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иного представителя (представительный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

4.5. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

4.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

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

4.8. Настоящий договор вступает в силу с 11.01.2016 г.

4.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда и материальном стимулировании работников;
- инструкции по охране труда для работников;
- график отпусков;
- график сменности и другие локальные нормативные акты.

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

5.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главами 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

5.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

5.3. Трудовой договор с работником, заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее

выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условия ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

5.5. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ).

5.7. Уменьшение или увеличение объема работы в течение года по сравнению с объемом работы, оговоренным в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества групп;

5.8. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора определенных сторонами, допускается как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение - эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74; 162 ТК РФ).

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

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

5.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

5.11. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

5.12. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

5.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

5.14. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей).

6.2.2. Организовывать повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

6.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

6.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников по результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

6.2.6. Организовывать проведение аттестации работников с целью определения соответствия работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной служебной деятельности в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Волгодонск» (административно-управленческий персонал, специалисты и служащие).

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. В МБДОУ ДС «Росинка» г. Волгодонска пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями (Приложение №1).

7.2. Нормальная продолжительность рабочей недели-40 часов,

для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов:

- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- сторожа - согласно графика работы.

7.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

7.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего МБДОУ ДС «Росинка» г.Волгодонска при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

7.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

- ✓ 1; 2; 3; 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- ✓ 7 января – Рождество Христово;
- ✓ 23 февраля – День Защитников 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 (ст. 112 ТК РФ).

7.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

7.7. Работникам МБДОУ ДС «Росинка» г.Волгодонска предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

7.8. Педагогическим работникам, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, учителю – логопеду 56 календарных дней.

7.9. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с представительным органом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.10. Работникам МБДОУ ДС «Росинка» г.Волгодонска предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях: (статья 128 ТК РФ)

- Бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- Рождение ребенка – 3 календарных дня;
- Смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- Работающим инвалидам – до 60 дней в году.

7.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст. 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

7.12. Стороны признают, что специфика работы требует установление режима проведения:

- родительских собраний - с 17.30 до 18.30 час. в соответствии с годовым планом;
- заседаний родительского комитета и совета МБДОУ - в вечернее время с 17.30 час. в соответствии с планом работы;

- культмассовых мероприятий с воспитанниками - в соответствии с режимом групп и годовым планом.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

8.1. Оплата труда работников регулируется:

- положением «Об условиях оплаты труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Росинка» г.Волгодонска, разработанное 31.08.2015 г.

- положением о премировании труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Росинка» г.Волгодонска, разработанное 31.08.2015 г.

8.2. Оплата труда установлена в соответствии с должностными окладами (ставка заработной платы) работников учреждения, которые устанавливаются на основе отнесения занимаемой ими должности (профессии) к соответствующей профессиональной квалификационной группе профессий рабочих и должностей служащих.

8.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников могут изменяться с увеличением размера должностного оклада (ставок заработной платы) в соответствии с постановлением Администрации города Волгодонска.

8.4. Работникам предоставляются гарантии в системной организации нормирования труда, а также в применении систем нормирования труда, определяемых работодателем или устанавливаемых коллективным договором, в соответствии со статьей 159 ТК РФ.

8.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются локальными актами учреждения на основании постановления Мэра города Волгодонска от 24.08.2012 г. № 2484 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

8.6. Премияльная система учреждения разрабатывается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и отражено в Положении «Об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Росинка» г.Волгодонска.

8.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ)

8.8. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (9 числа- за 1-ую половину месяца, 24 числа- за 2-ую половину) путем перечисления на пластиковые карты Сбербанка.

8.9. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику;
о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

8.11. За несвоевременную выплату заработной платы работникам работодатель несет ответственность согласно ст. 236 ТК РФ.

9. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.

9.1. В соответствии с основами законодательства РФ « Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель и представительный орган трудово-

го коллектива обеспечивают здоровые и безопасные условия труда, обеспечивают обучение технике безопасности, разрабатывают и применяют инструкции по технике безопасности, проводят проверку знаний техники безопасности.

9.2. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда является обязанностью работодателя и за это он несет ответственность (ст. 212 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязан обеспечить:

9.3.1. В соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств с индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (Приложение №3);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- выполнение в установленные сроки организационных и технических мероприятий для предотвращения аварийных ситуаций, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение 2);
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;

НОРМЫ

ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НАГРУЗОК ДЛЯ ЖЕНЩИН ПРИ ПОДЪЕМЕ И ПЕРЕМЕЩЕНИИ ТЯЖЕСТЕЙ ВРУЧНУЮ.

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжестей кг при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:	

с рабочей поверхности	1750 кгм
с пола	875 кгм

Примечания:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

9.3.2. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

9.3.3. Обучение персонала по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

9.3.4. Разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников и видов работ.

9.3.5. Приобретение и выдачу смывающих и обезжиривающих веществ, в соответствии с установленными нормами, на работах, связанных с загрязнениями (Приложение № 3).

9.3.6. Предоставление органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

9.3.7. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3.8. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, условиями труда.

9.3.9. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда.
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

9.3.10. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Работодатель обеспечивает ознакомление коллективного договора работников организации в 3-х -дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

10.5. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод.

10.6. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий настоящего коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

10.7. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления, работодатель ежемесячно перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Работодатель обеспечивает безвозмездное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в течение 20 рабочих дней с даты выплаты заработной платы.

10.9. Обязанности профкома:

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10 "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других мероприятий.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения переаттестации педагогических работников учреждения.
- Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания. Срок действия коллективного договора 3 года с момента подписания до **11.01.2019 г.**

11.2. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит желания 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.

11.3. Отсутствие уведомления является основанием для его продления.

11.4. Контроль выполнения обязательств Коллективного договора осуществляют работодатель, профком и соответствующий орган по охране труда.

11.5. На срок действия договора, при условии его выполнения работодатель, профком обеспечивают стабильность в работе коллектива.

11.6. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

11.7. Приложения к коллективному договору:

11.8. Приложения к Коллективному договору являются составной его частью и могут быть приняты на более длительный срок, чем договор с последующим внесением дополнений и изменений.

11.9. К договору прилагаются:

- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- соглашение по охране труда между работодателем и профкомом (Приложение №2)
- перечень средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви (Приложение №3).
- кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников (Приложение №4)

Заведующий
МБДОУ детский сад «Росинка» г.Волгодонска

Т.А.Клецкая

Председатель профсоюзной организации
МБДОУ детский сад «Росинка» г.Волгодонска

В.П.Зельманчук

