

Одобрено общим собранием коллектива
Протокол № 2 от «10» сентября 2014 г.
Председатель собрания: М. Жиркова
Секретарь собрания: Татьяна Николаевна



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка – детский сад «Мичил»
Муниципального образования «Чурапчинский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)
на 3 года

От работодателя:
М. Яковлева
заведующий
МБДОУ ЦРР-д/с
«10» сентября 2014 г.

От работников:
М. Жиркова
председатель профкома
«11» сентября 2014 г.

Чурапча 2014 г.

Оглавление

Раздел 1.	
Общие положения.....	3 с.
Раздел 2.	
Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.....	3-5 с.
Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.....	5 с.
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.....	5-6 с.
Социальные гарантии и льготы.....	6-7 с.
Раздел 3.	
Гарантии при возможности высвобождения, обеспечение занятости.....	7-8 с.
Раздел 4.	
Рабочее время и время отдыха.....	8-11 с.
Раздел 5.	
Охрана труда.....	11-14 с.
Раздел 6.	
Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	14-15 с.
Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.....	14 с.
Раздел 7.	
Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	14-15 с.
Раздел 8.	
Заключительные положения.....	16-17 с.

Раздел 1

1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» (далее – ДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Заведующая МБДОУ д/с – Яковлева Марианна Николаевна, профсоюзный комитет в лице председателя Жирковой Марины Дмитриевны. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, законах РФ «Об образовании», «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законах Республики Саха (Якутия) и договоре «О взаимоотношениях муниципального образовательного учреждения с учредителем» от 1 июня 2004г.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

Раздел 2.

2.1. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

2.1.1. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж в данных районах или местностях. Размер и порядок ее выплаты устанавливается федеральным законом (ст.316, 317 ТК РФ)

2.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогов устанавливаются по квалификационным уровням и повышающим коэффициентам по уровням в пределах ФОТ организации на основе Отраслевой системы оплаты труда работников образования.

2.1.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основе «Положения о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил».

2.1.4. Минимальный размер труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом.

2.1.5. При совмещении профессий (должностей) выполнения обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, он может быть не менее 30% и не более 50% (должностного оклада).

2.1.6. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложности полученного задания в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день. Размеры надбавок определяются работодателем, но не могут быть менее 10% должностного оклада и выше 30 % должностного оклада.

2.1.7. За каждый час ночной работы (с 22 по 6 часов) производится доплата в размере 25% должностного оклада.

2.1.8. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 5 числа каждого месяца в виде аванса и 20 числа каждого месяца за проработанные дни перечисляется на индивидуальные счета работников в банках. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем она производится накануне.

2.1.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ (ст.6- ТК РФ). Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются ДОУ самостоятельно в соответствии действующим законодательством.

2.1.10. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ (могут быть указаны конкретные размеры индексации) и исходя из имеющихся у предприятия средств

2.1.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 235 ТК РФ)

2.1.12. Материальная помощь может выплачиваться работникам ДООУ с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и других обстоятельств. Оказание материальной помощи может выделяться в пределах ФОТ в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях, при пожарах;
- на погребение;
- к юбилейным датам;
- в связи с уходом на заслуженный отдых;
- на повышение квалификации

2.2. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

2.2.1. Работодатель обязан оплатить проездные расходы по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, согласно смете расходов.

2.2.3. Работодатель может компенсировать командировочные расходы другим видом оплаты труда с согласия работника.

2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

2.3.1. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются работникам: направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения профессионального высшего образования независимо от их организационно – правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) форме обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях (ст.173 ТК РФ)

- прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней. На каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

2.3.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

2.3.3. В соответствии со ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

2.4. Социальные гарантии и льготы

2.4.1. За счет экономии фонда заработной платы работодатель премирует работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» в случае:

- юбилея (с выходом на пенсию по возрасту, женщины 50 лет, мужчины 55 лет) – в размере оклада.

2.4.2. В МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- Почетная грамота МУ УО «Чурапчинского улуса (района)» с денежной премией;

- Грамота с ценным подарком;

- Ходатайство на награждение ведомственными наградами РС (Я) и РФ;
- Премия за конкретный вклад;
- премия за выполнение особо важного задания в исключительных случаях в пределах ФОТ;
- Другие формы и методы поощрения.

2.4.3. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств социального страхования.

2.4.4. Работодатель выделяет средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

2.4.5. Работодатель оплачивает стоимость проезда работников в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (Ст. 323 ТК РФ).

2.4.6. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (Ст. 325 ТК РФ).

2.4.7. Работодатель ежегодно оплачивает льготы коммунальных услуг, согласно ст.7 п.2 Закона РС (Я) «Об учителе».

2.4.8. Работодатель обеспечивает оплату книгоиздательской продукции и периодического издания, согласно ст.6 Закона «Об Учителе» РС (Я).

2.4.9. Работникам предусматривается повышение окладов и ставок согласно ст.6. Закона «Об учителе» РС (Я).

Раздел 3

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу

службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- проработавшим в организации более 10 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает прием новых работников;
- проводит мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4

Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогов-женщин, работающих, не зависимо от должности в учреждениях образования, расположенных в районах Крайнего севера и приравненным к ним местностях, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; для мужчин – не более 40 часа в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на 1 час в дни непосредственно предшествующие праздничному нерабочему дню. На отдельных видах работ, где не возможно уменьшить продолжительность смены (сторож), переработка

компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ)

4.3. Работник обязан соблюдать трудовую и производственную дисциплину, которая устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил».

4.4. Ненормированный рабочий день устанавливается следующим категориям должностей (ст.101 ТК РФ):

- заведующей;
- завхоз;
- повар;
- электрик

4.4. Стороны согласовали следующие положения:

- кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня;

- отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная 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.

- не допускается отзывать из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда.

- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника; по уходу за ребенком по больничному листу отпуск не продляется;
- исполнения работником во время ежегодно оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и который не может быть не менее трех дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормы продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа (ст.119 ТК РФ)

4.6. В соответствии со ст.119 работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска с продолжительностью:

- заведующей до 12 дней;
- завхоз до 12 дней;
- повар до 12 дней;
- электрик до 4 дней.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 п.1 ТК РФ)

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученные при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работникам инвалидам - до 60 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

4.9. Работодатель обязан по заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения профессионального высшего образования – 15 календарных дней.
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных заведений профессионального высшего образования для сдачи вступительных экзаменов– 15 календарных дней (ст. 128, 129 ТК РФ)
- женщинам – по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.256 ТК РФ)
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в любое удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.
- одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненным к нему местностях, имеющему детей в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению

ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.10. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.11. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.128 ТК РФ), также в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- со свадьбой детей– 3 дня;
- со смертью родственников и близких - 3 дня;
- с рождением ребенка – 2 дня;
- с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- с уходом за больным близким родственником до 3 дней, по решению работодателя и ходатайству профкома;
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

4.12. Работникам, не имеющим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по 3 рабочих дня.

4.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5

Охрана труда.

5.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.2.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2% от суммы ФОТ организации.

4.2.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных требованиями по охране труда.

5.2.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.2.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

5.2.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.2.6. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и другими средствами, и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.2.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.2.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе, исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

5.3. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3.1. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействий вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, до устранения такой опасности;
- обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

5.4. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний, вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении.

При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.6. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкой температурный режим, отсутствие горячей и холодной воды, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в ДОУ до устранения выявленных нарушений.

5.7. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 5 человек.

5.8. Работодатель обязуется заключить договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.9. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации следующий вид медицинской услуги: ежегодный медицинский осмотр.

5.10. Работодатель заключает договор на обязательное медицинское страхование работника заключившего трудовой договор.

5.11. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения один раз в 5 лет диспансеризации.

Раздел 6

6.1. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

6.1.1. В соответствии со ст. 184 ТК РФ при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

6.1.2. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.1.3. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

Раздел 7

Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Стороны договорились:

- соблюдать правила и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;
- Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально- трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.
- не препятствовать представителям профсоюзного комитета ДООУ в посещении всех помещений ДООУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам;
- обеспечить при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковский счет профсоюзных организаций.

7.2. Стороны согласовали, что представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

7.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в соответствии с Федеральным законом «О деятельности (работы) в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

7.4. Стороны договорились освобождать членов профсоюзного комитета ДООУ от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время профессиональной

краткосрочной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

7.5. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положения о премировании, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии профсоюзного комитета.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально представлять отчет использования денежных средств, предусмотренных на культурно – массовые и спортивные мероприятия.

Раздел 8

Заключительное положение

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. При структурной перестройке производства, переходе на выпуск новых видов продукции, рационализации действующего производства в целях обеспечения конкурентоспособности организации, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный орган обязуется

разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. Профком, подписавший коллективный договор для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

8.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.10. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 17 листов.

Заведующий МБДОУ «Центр развития
ребенка-детский сад «Мичил» с. Чурапча
МО «Чураччинский улус (район)


/М.Н. Яковлева/