


«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома  
МБДОУ ЦРР-д/с «Кунчээн» с. Дябыла  
 Пудова И.Е.  
«9» января 2017 года



## Коллективный договор

между работниками и администрацией  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка- детского сад «Кунчээн» с. Дябыла  
Муниципального образования «Чурапчинский улус (район)»  
Республики Саха (Якутия)

Прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «Чурапчинское управление  
социальной защиты населения и труда при МТ и СР РС(Я)»  
гл. спец. по трудовым отношениям  /Гоголева Л.А./

№ регистрации 01  
Дата регистрации 12.01.2017

с. Дябыла

## Содержание

1. Общие положения .....	3
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений...4-6	
3. Трудовой договор и обеспечение занятости.....6-7	
4. Оплата и нормирование труда .....	7-9
5. Социальные льготы, компенсации .....	9-10
6. Рабочее время и время отдыха .....	10
7. Охрана труда .....	10-12
8. Гарантия прав профсоюзного комитета и членов профсоюза .....	12-13
9. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.....13	
10. Процедурные вопросы .....	13-14
11. Контроль за выполнением коллективного договора .....	14
12. Порядок рассмотрения споров .....	14

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения «ЦРР-д/с «Кунчээн» с. Дябыла» (далее учреждение), на улучшение социально-экономической защиты работников. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, Законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в РФ».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Сторонами настоящего договора являются администрация учреждения в лице заведующей Старостиной Татьяны Васильевны и профсоюзный комитет в лице председателя Пудовой Ирины Егоровны.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.7. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;
- настоящий договор устанавливает для работников учреждения условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством РФ, Республики Саха (Якутия) нормативно-правовыми актами и не может ухудшать положение работников.

1.10. Работодатель и профсоюзный комитет учреждения доводят текст настоящего договора до всех работников.

1.11. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года со дня его принятия на собрании трудового коллектива.

## **2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе Коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает и доводит до сведения работников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

### **Работодатель обязуется:**

2.4. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ и РС(Я), коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст.8 ТК РФ).

2.4.1. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

2.4.2. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.4.3. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

2.4.4. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и РС(Я) «Об образовании», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2.4.5. Согласовывать с профкомом:

- приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;

- приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;

- графики ежегодных отпусков;

- приказы дежурств по учреждению;

- приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников учреждения в связи с производственной необходимостью;

- поощрения и взыскания работников.

2.4.6. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

2.4.7. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца.

2.4.8. Осуществлять подготовку учреждения к новому учебному году.

2.4.9. Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

2.4.10. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

2.5. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.5.1. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.5.2. Осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

2.5.3. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.5.4. Осуществлять совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий;

2.5.5. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.5.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

### **Обязательства работников:**

2.6. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст. 21 ТК);

2.6.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.6.2. Беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.6.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.6.4. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.6.5. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учреждении и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.6.6. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.6.7. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

### **Работодатель имеет право:**

2.7. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.7.1. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.7.2. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.7.3. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором

### **Профсоюзный комитет имеет право:**

2.8. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.8.1. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.8.2. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.8.3. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.8.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

### **Работник имеет право на:**

2.9. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.9.1. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.9.2. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.9.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.9.4. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.9.5. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.9.6. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.9.7. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.9.8. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.9.9. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

## **3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой стороны (ст. 67 ТК).

3.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

### **3.3. Работодатель обязуется:**

3.3.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.3.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.3.3. 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 (ст. ст. 57, 58 ТК);

3.3.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.3.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

### **3.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

3.4.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.4.2.Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.4.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.4.4. Обеспечивать защиту и представительство работников — членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

## **4. Оплата и нормирование труда**

4.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях управления образования Чурапчинского улуса (района).

4.2.Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, повышающие коэффициенты к окладу, условия осуществления компенсационных выплат, выплаты стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются на основе Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений управления образования Чурапчинского улуса (района), утвержденного решением Улусного (районного) Совета МО «Чурапчинский улус (район) РС(Я) 15 апреля 2010 года.

4.3.Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.4.Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.5.Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

4.6.Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 12% тарифной ставки (оклада).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.7.Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, в день отдыха оплате не подлежит.

4.8.Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.9.Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

4.10.Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 13 и 28 числа. При совпадении дня выплаты с праздничными или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.11.Работодатель при выплате заработной платы отражает в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

4.12.Изменение заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания- со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

#### **4.13. Работодатель обязуется:**

4.13.1.Совместно с профсоюзным комитетом производить выплаты надбавок из фонда иных стимулирующих выплат в сумме средств, направленных на оплату труда за сложность, напряженность и высокое качество работы и премиального фонда.

4.13.2.Обеспечивает ознакомление работников с размером их месячной оплаты, доплат, удержаний (расчетный лист).

4.13.3.Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат заработной платы работникам.

#### **4.14.Работники:**

4.14.1.Своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с действующим законодательством.

#### **4.15.Профсоюзный комитет:**

4.15.1.Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку педагогов.

4.15.2.Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты из заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок.

4.15.3.Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек сотрудников, правильностью исчисления общего трудового стажа.

#### **4.16.Стороны договорились:**

4.16.1.Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы труда.

4.16.2.Способствовать созданию во всех учреждениях образования комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.



4.16.3.Представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

## **5. Социальные льготы, компенсации**

5.1.Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему учреждением, выплачивается денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.2.Юбилеям производится следующая норма единовременной выплаты:

-при стаже работы в Учреждении до одного года- половина должностного оклада;

-от одного до пяти лет- один должностной оклад,

-свыше пяти лет- два должностных оклада.

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

5.4.Обеспечение детей сотрудников учреждения путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования.

5.5.В учреждении устанавливаются следующие виды морального и материального стимулирования:

- Почетная грамота учреждения
- Благодарственное письмо
- Памятный подарок
- Денежное вознаграждение из ФОТ заведующей
- Представление к награждению в вышестоящие органы

5.6.Стороны считают следующее:

-работники учреждения, неработающие члены их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети) имеют право на оплачиваемый 1 раз в 2 года проезд к месту использования отпуска на территории России и обратно любым видом транспорта при наличии средств в бюджете;

-на основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

-в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дня;

-по случаю родов супруги – 2 календарных дня;

-в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев сестер) – 3 календарных дня;

-работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида до 16 лет предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней. Если оба родителя работают в муниципальных образовательных учреждениях, отпуск предоставляется каждому из них в удобное для него время.

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

### **Работодатель обязуется:**

5.7.Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

5.7.1.Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.7.2.Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

5.7.3.Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного

страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

5.8. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

5.8.1. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

5.8.2. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

### **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы учреждения, учебным планом, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогов-женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36ч. в неделю; для мужчин – не более 40ч. в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на час. На отдельных видах работ (сторож) переработка компенсируется предоставлением оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

- в каждом календарном году работник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней;

- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в частности:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- по другим причинам – по договорённости сторон, с согласия работодателя.

6.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 9 календарных дней.

6.5. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

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

6.7. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Она допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета учреждения. Привлечение работников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя.

6.8. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

### **7. Охрана труда**

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с Законом РФ «Об основах охраны труда в РФ, принятым Государственной Думой 17.17.1999г.

с изменением и дополнением от 20.05.2002г., 10.01.2003г. (ст. 8,9,14,15,17,22,24), ТК РФ (ст.212, 214, 219, 220, 221), обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

#### **7.1.Руководитель обязуется обеспечить:**

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение за счёт средств учредителя обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, 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;
- расследование и учёт в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного управления и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета инструкций по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

#### **7.2.Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

#### **7.3.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;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счёт средств работодателя;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

#### **7.4.Стороны договорились:**

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в учреждении;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета учреждения.

7.5.Аттестация рабочих мест и оценка условий труда в учреждении проводится экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных работников, представителей профсоюзного комитета учреждения.

7.6.Текущий ремонт зданий, замена вышедшего из строя оборудования решается предусмотренными в бюджете и внебюджетными средствами учреждения и при помощи спонсоров.

7.7.Профсоюзный комитет учреждения обязуется организовывать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

7.8.Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролирует состояние охраны труда в соответствии со ст.20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.9.В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности ответственный по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в учреждении до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

### **8.Гарантия прав профсоюзного комитета и членов профсоюза**

8.1.Права и гарантии деятельности комитета профсоюза учреждения определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О общественных объединениях», законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, положением о первичной профсоюзной организации, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

#### **8.2.Стороны договорились:**

- соблюдать права 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 учреждения посещать все помещения учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

-предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.3.Стороны договорились, 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.

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

8.5.Стороны договорились освобождать членов профсоюзного комитета учреждения от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в работе съездов, конференций пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзов.

8.6.Стороны договорились, что работодатель и профсоюзная организация учреждения согласовывают график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, настоящий договор, формы премирования. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии председателя профсоюзного комитета.

## **9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

9.1.Работодатель обеспечивает плановое повышение квалификации педагогов Учреждения через проблемные и фундаментальные курсы ИРОиПК, краткосрочные курсы ЯПК- 1.

9.2.Предоставляет гарантии 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.173-176 ТК РФ.

9.3.Работодатель создает условия для педагогов в получении высшего профессионального образования с предоставлением учебного отпуска с сохранением должностного оклада (ставки).

9.4.Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы педагогических работников внутри учреждения.

9.5.Организовывает проведение аттестации педагогических работников и руководящих работников и по ее результатам устанавливает соответствие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии.

9.6.В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома.

9.7. Профсоюзный комитет:

9.7.1.Участвует в работе аттестационной комиссии Учреждения.

9.7.2.Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, которым присвоено почетное звание.

## **10. Процедурные вопросы**

10.1.Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

10.2.Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующей учреждением.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **11. Стороны договорились, что:**

11.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами направляется на уведомительную регистрацию в ГКУ УСЗН.

11.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.4. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, использует все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

11.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора в соответствии с законодательством РФ.

## **12. Порядок рассмотрения споров**

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ № 01

*К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ*

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад «Кунчээн» с/Дябыла  
Муниципального образования «Чурапчинский улус (район)» Республики Саха (Якутия)

Срок действия договора: 2017 – 2020 годы

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Стороны, подписавшие договор

1.1. От лиц наемного труда

Председатель профкома

*Ивант Лухова И. Е.*

(должность, Ф.И.О.)

1.2. От работодателей

Заведующая

*Сидра*

*Сидрастани П. В.*  
(должность, Ф.И.О.)

(организация)

2. Договор подписан:  
(дата подписания)

3. Срок действия договора: 3 года

3. Отметки о замечаниях, изменениях и дополнениях к настоящему договору:

*замечаний нет*

№ регистрации *01*



*Гоголева*

Л.А.Гоголева

(подпись, расшифровка подписи)  
Гл. специалист по труду и трудовым  
отношениям