

УТВЕРЖДЕНО
на общем собрании
рудового коллектива
«16» апреля 2018 года
Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Между работниками и работодателем
Муниципального бюджетного дошкольного
Образовательного учреждения
«Центр развития ребенка-детский сад №15
«Семицветик»
С 10.04.2018 по 10.04.2021 г.г.

Разделы коллективного договора.

- 1. Общие положения.**
- 2. Трудовой договор.**
- 3. Оплата труда работников.**
- 4. Рабочее время и время отдыха.**
- 5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.**
- 6. Охрана труда и здоровья.**
- 7. Социальные льготы и гарантии.**
- 8. Пенсионное обеспечение.**
- 9. Защита персональных данных.**
- 10. Гарантии профсоюзной деятельности.**
- 11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.**

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 центре развития ребенка - детский сад № 15 «Семицветик» (именуемый в дальнейшем ДОО).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ,
- Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г.г.»,
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Федеральным законом от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных»,
- Постановлением от 23.04.2014г. № 1178 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Озерского городского округа»,
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя: председателя профсоюзного комитета - Анваровой Ирины Ивановны; работодатель в лице: заведующего ДОО – Шелухиной Ирины Петровны.

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

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать профсоюзный комитет (далее именуется – профком) организации единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в сфере труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий члена коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить под роспись с коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу; обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе ДОО;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- отказывать в организации забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, с которыми заключен трудовой договор.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право по личному письменному заявлению уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным выборным профсоюзным органом.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения Устава ДОО, наименования ДОО, органа управления, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. Трудовые отношения.

2.1. Работодатель обязан:

- заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя;
- принимать на работу, оформив приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора;
- объявить работнику приказ о приеме на работу под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По заявлению работника выдать ему заверенную копию указанного приказа.
- ознакомить работника под роспись при заключении трудового договора (эффективного контракта) с Уставом ДОО, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками ДОО заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный

срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 58 Трудового кодекса РФ.

В случаях, регулируемых ст. 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частями первой и второй ст. 72² Трудового кодекса РФ.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца в течение календарного года на не обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу у того же работодателя, допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо, замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОО.

Согласно ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор (эффективный контракт) содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность в соответствии тарифно-квалификационному справочнику с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, показатели и критерии оценки

эффективности деятельности, условия получения выплаты, периодичность, размер выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если у данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Работодатель предупреждает работников персонально и под роспись о ликвидации ДОО, реорганизации ДОО, сокращении численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения. При массовом увольнении работников не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

2.7. Работодатель предоставляет другую имеющуюся работу (вакантную должность) в первую очередь высвобожденным работникам (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

2.8. Работодатель сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников за два месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.9. Работодатель увольняет работников в связи с несоответствием занимаемой работником должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации), а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в строгом соответствии с законодательством.

2.10. Работники обязаны:

- при поступлении на работу представить следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, справку о наличии (отсутствии) судимости, медицинскую книжку, свидетельство о регистрации в налоговом органе;
- соблюдать условия трудового договора (эффективного контракта);
- добросовестно выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину.

2.11. Профсоюзный комитет обязан:

- осуществлять общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда работников

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников ДОО производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативными правовыми актами Озерского городского округа и локальными актами ДОО.

3.1.2. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты стимулирующего характера в зависимости от стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, и выплат компенсационного характера.

3.1.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад № 15 «Семицветик», утвержденным приказом заведующего от 14.09.2015г. № 194, которая состоит из:

- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих;
- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп должностей работников учебно-вспомогательного персонала;
- профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников;
- перечня, размеров и порядка определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам учреждения;
- перечня, размеров и порядка определения постоянных выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим учреждения;
- перечня, размеров и порядка определения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты работы, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим учреждения.

3.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 8 и 23 числа текущего месяца и перечисляется на картсчет работника.

3.1.6. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, не позднее первого дня выдачи заработной платы по графику (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

3.2.2. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 Трудового кодекса РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

3.2.3. Производить стимулирующие выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим в ДОО Положением об оплате труда работников МБДОУ ЦРР ДС №15, утвержденный приказом заведующего от 14.09.2015г. № 194.

3.2.5. Производить оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени.

3.2.6. Производить оплату времени простоя по вине работодателя - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

3.2.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда и в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ

3.2.8. Оплачивать работникам в повышенном размере на 35 % от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00).

3.2.9. Производить доплату работникам в размере 20% за работу с детьми коррекционных групп.

3.3. С письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного комитета допускается привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу (ст. 99 Трудового кодекса РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета ДОО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии) и установление надбавок и доплат работникам ДОО.

3.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОО.

3.7. Профсоюзный комитет обязан:

3.7.1. Принимать участие в разработке локальных нормативных документов ДОО по оплате труда.

3.7.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременной и в полном объеме заработной платы работникам.

3.7.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка для работников МБДОУ ЦРР ДС № 15 утвержденных приказом заведующего от 12.01.2018г. № 44 , графиком сменности, условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ДОО.

4.1.2. Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.1.3. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ), кроме:

- педагогических работников – 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ);
- учителя - логопеда – 20 часов в неделю;
- инструктора по физкультуре, инструктора по физкультуре (бассейн) – 30 часов в неделю;
- музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работников с учетом мнения профсоюзного комитета по письменному приказу работодателя.

4.1.5. Установить режим ненормированного рабочего дня для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени согласно утвержденному Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 1 к коллективному договору МБДОУ ЦРР ДС №15).

4.1.6. Предоставлять работникам ежедневно перерыв для отдыха и питания (при продолжительности рабочей смены более шести часов) - 30 минут – в летний период времени, 1 час – в холодный период времени. На тех работах, где по условиям труда производства перерыв установить нельзя, работникам предоставлять возможность и место для отдыха и приема пищи.

4.1.7. Предоставлять работникам основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ).

Отдельным категориям работников предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск (более 28 календарных дней) в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.116, 117, 119 Трудового кодекса РФ) и утвержденным Перечнем должностей работников с указанием продолжительности рабочей недели, ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска за вредные условия труда (Приложение 3 к коллективному договору МБДОУ ЦРР ДС №15).

4.1.8. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 Трудового кодекса РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных

дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск одновременно с основным оплачиваемым отпуском, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно ст. 117 Трудового кодекса РФ, и работникам с ненормированным рабочим днем согласно ст. 119 ТК РФ, утвержденными перечнями (Приложение 2 к коллективному договору МБДОУ ЦРР ДС №15, Положением доплатах за вредные условия труда).

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового кодекса РФ.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка МБДОУ ЦРР ДС № 15, соблюдать график сменности, условия трудового договора (эффективного контракта), должностные инструкции и обязанности, возлагаемыми на них уставом ДОО.

4.3.2. Качественно и своевременно исполнять приказы (распоряжения) работодателя, его заместителей.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется:

4.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнением должностных обязанностей, требований инструкций по ОТ и ТБ и соблюдения работодателем норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.2. Определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОО и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.1.3. Обеспечивать подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.4. Сохранять за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 Трудового кодекса РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового кодекса РФ.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ДОО свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- педагогические работники награжденные государственными наградами;
- председатель, заместитель председателя профсоюзного комитета;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 179, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Профсоюзный комитет обязан:

5.3.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.3.2. Принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Охрана труда и здоровья.

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

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в процессе работы инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

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

6.1.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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

6.1.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

6.1.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

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

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

6.1.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.1.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.19. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.1.20. Ежегодную разработку «Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в МБДОУ ЦРР ДС №15» и предусматривать средства на выполнение данных мероприятий в плане финансово-хозяйственной деятельности, согласованного с Управлением образования Озерского городского округа.

6.1.21. Условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не допускать применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;

- снижать нормы выработки либо переводить на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов беременных женщин;

- не привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ.

6.1.22. Условия труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда;

- не допускать переноску тяжестей, превышающих установленные предельные нормы.

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

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнение в учреждении создаётся Комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и профсоюзного комитета.

Комиссия организует:

- совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и доведение до сведения сторон информации о результатах указанных проверок;

- рассмотрение предложений руководителя, работников, профсоюзного комитета для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

- участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в ДОО, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

- подготовку и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

- рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному комитету.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Установить для работников с ненормированным рабочим днем дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 1 к коллективному договору).

7.1.2. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.3. Выплачивать ежемесячные надбавки к заработной плате молодым специалистам в соответствии с нормативными документами Озерского городского округа.

7.1.4. Осуществлять прохождение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников ДОО предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.1.5. Предоставлять возможность работникам, согласно их заявления, питаться в ДОО с оплатой за оказанную услугу по квитанции, предоставленной бухгалтерией ДОО.

7.1.6. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении образования соответствующего уровня впервые, согласно требований ст. 173, 174 Трудового кодекса Российской Федерации. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования имеющих государственную аккредитацию, согласно профилю учреждения, оплачивать один раз в учебном году проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения (ст. 173, 177 Трудового кодекса РФ).

7.1.7. Устанавливать по желанию работника перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов, при получении образования соответствующего уровня впервые, на период до десяти учебных месяцев рабочую неделю, сокращенную на семь часов или предоставлять один свободный от работы день. За время освобождения от работы выплачивать 50% среднего заработка (ст. 173 Трудового кодекса РФ) по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.1.8. Предоставлять работникам, имеющим детей-инвалидов, по их письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

7.1.9. Предоставлять с согласия работодателя по письменному заявлению работника, имеющего двух и более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 262, 263 Трудового кодекса РФ).

7.1.10. Продлевать педагогическим и руководящим работникам действие квалификационной категории после выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет на 2 года.

7.1.11. Сохранять квалификационную категорию сроком до 12 месяцев руководящим, педагогическим работникам до их увольнения на пенсию по решению центральной аттестационной комиссии.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОО.

7.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников ДОО.

7.2.3. Создавать банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

7.2.4. Осуществлять контроль расходования средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного лечения.

7.2.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.2.6. Осуществлять общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.2.7. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.9. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.2.10. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

7.2.11. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

7.2.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.2.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.2.14. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8. Пенсионное обеспечение

8.1. Работодатель обязуется в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом от 01.04.96. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». Информировать застрахованных лиц, работающих у них о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

9. Защита персональных данных работника

9.1. Работодатель обязан в соответствии со ст. 86, 87, 88 Трудового кодекса РФ:

- обрабатывать персональные данные работников исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- получать персональные данные от самого работника;
- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угро-

зы жизни и здоровью работника, а также случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности средства связи и оргтехники;

10.1.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.5 С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятия правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

10.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

10.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию Озерского городского округа.

11.2. Контролируют выполнение коллективного договора работодатель, профсоюзный комитет, городской комитет профсоюза городских и коммунальных предприятий города Озерска.

11.3. Анализ выполнения коллективного договора проводится два раза в год:

- за полугодие на расширенном заседании администрации учреждения и профсоюзного комитета,
- за год на конференции трудового коллектива.

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

Подписи сторон:

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ ЦРР ДС №15

И.П.Шелухина И.П.Шелухина

16 сентября 2018 г.

М.П.



Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета

Н.И.Анварова Н.И.Анварова

16 сентября 2018 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п.п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Заведующий хозяйством	3
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	3
3.	Заместитель заведующего по воспитательно-образовательной работе	3

Основание: статьи 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации,
Постановление № 1178 от 23.04.2014 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Озерского городского округа».

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с указанием продолжительности рабочей недели, ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска за вредные условия труда

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность рабочей недели	Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска		Основание для предоставления отпуска указанной продолжительности
			Основной (в календарных днях)	Дополнительный (в рабочих днях)	
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего по УВР	40	42	-	Постановление Правительства РФ от 01.10.02 г № 724 «О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска»
2.	Заведующий хозяйством	40	28	-	
3.	Главный бухгалтер	40	28	-	
4.	Ведущий бухгалтер	40	28	-	
5.	специалист по кадрам	40	28	-	
6.	Документовод	40	28	-	
7.	Воспитатель	36	42	-	
8.	Музыкальный руководитель	24	42	-	
9.	Инструктор по физической культуре	30	42	-	
10.	Инструктор по физической культуре (бассейн)	30	42	-	
11.	Педагог дополнительного образования (ИЗО), (Труд)	36	42	-	
12.	Педагог-психолог	36	42	-	
13.	Учитель-логопед	20	56	-	
14.	Кастелянша, кладовщик	40	28	-	
15.	Младший воспитатель	40	28	-	
16.	Швея	40	28	-	
17.	Повар, постоянно работающий у плиты	40	28	7	Строка 040 Карты № 32 специальной оценки условий труда и раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ
18.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	40	28	7	Строка 040 Карты № 39 специальной оценки условий труда и раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ

19.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, уборщик служебных помещений (бассейн)	40	28	-	«/»
20.	Экономист	40	28	-	«/»



Копиальный документ, заверенный
в Министерстве Операции правосудия
Иркутской области
Регистрационный № И-Р от 01.04.2011
Настоящий документ не имеет
силы оригинала
Подпись: Билый

г. Иркутск

