

Заведующий

Олейникова Т.Ю.



подпись)

2019 г.

Председатель профсоюзного комитета

Волкова М.Ю.



подпись)

2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения муниципального
образования город Краснодар «Детский сад
комбинированного вида № 187»
на 2019- 2022 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 15.07.19 № 444-3

и. о. с. п. п. Волкова М.Ю.

подпись, Ф.И.О.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 187» (далее МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 187») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель - МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 187» в лице заведующего - Татьяны Юрьевны Олейниковой, действующий на основании Устава, именуемый далее Работодатель и Работники - в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета Марина Юрьевна Волкова.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.3. В период действия коллективного договора, при соблюдении и выполнении Работодателем всех его условий, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.5. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.6. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.7. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.8. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от принадлежности к профсоюзу.

1.10. Основные принципы при разработке настоящего коллективного договора являются:

1.10.1. Соблюдение норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.10.2. Обеспечение нормальной хозяйственной и экономической деятельности учреждения.

1.11. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение периода, на который он заключен.

1.12. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за **три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.**

РАЗДЕЛ II ОПЛАТА ТРУДА ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников осуществляется в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» с последними изменениями;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1732 «О денежных выплатах для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1723 «О доплатах педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».
- Положением об оплате труда МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 187» .

2.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), базовых ставок по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.3. Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

2.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 187» показателей и критериев, то в трудовом договоре работника указывается ссылка на настоящее положение.

2.5. Работодатель обязуется установить минимальный размер оплаты труда при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении месячной нормы труда - не ниже величины прожиточного минимума, установленного в Краснодарском крае.

2.6. Оплата труда работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 187» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 % фонда оплаты труда МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 187».

2.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.08.2013 № 6414 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в дошкольном, общем и дополнительном образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования».

2.8. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.9. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы, при получении образования

или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном 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.

2.10. Индексация размера минимальной заработной платы производится с учетом роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу нормативного правового акта органа исполнительной власти Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

2.11. Заработная плата выплачивается работнику 08 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.12. Ежемесячно при выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме расчетными листами каждого работника:

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

2.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

2.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

2.15. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.16. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.17. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с

другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного и или иного детского объединения профилю работы по основной должности)
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ), учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю работы по основной деятельности)
Учитель трудового обучения (технология)	Мастер производственного обучения (по профилю работы по основной деятельности), инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования

РАЗДЕЛ III

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

3.1. При наличии финансовых возможностей и по ходатайству профсоюзного комитета Работодатель предоставляет работникам:

3.1. 1. Единовременную материальную помощь:

- в связи с регистрацией брака в размере 1000 рублей;
- в связи с рождением ребенка в размере 1000 рублей,
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в пределах имеющихся средств;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профсоюзного комитета).

3.2.1. Денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением юбилейного возраста (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет) в размере 1000 рублей.

3.3. Обеспечивать оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка.

3.4. Выделять ежегодно денежные средства на развитие физкультурно-оздоровительной работы в организации в пределах имеющихся средств.

3.5. На основании приказа руководителя образовательной организации, в целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТК РФ);
- перед наступлением пенсионного возраста.

РАЗДЕЛ IV

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников организации МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 187» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;

- с положенными льготами и компенсациями,
- с правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

4.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

4.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- работники предпенсионного возраста (два года до пенсии);
- работники, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, матери одиночки, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающих трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8,10 или 11 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ)

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. При приеме, переводе на другую работу работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК)

4.8.2. Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально – бытовых условиях.

4.8.3. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно - управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.
- предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии.

4.8.4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.8.5. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

4.8.6. Предоставлять работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ V СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

5.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

5.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника за 4 недели о времени начала отпуска.

5.3. Производит ежемесячные компенсационные выплаты в размере **50 рублей** матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им **3-летнего возраста** за счет средств организации, направляемых на оплату труда (Постановление Правительства РФ от 03.11.94 г. № 1206 в редакции от 04.08.2006 г.)

5.4. Своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

5.5. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

5.6. Предоставляет по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 дней (ст. 128 ТК РФ)

5.8. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

РАЗДЕЛ VI УСЛОВИЯ РАБОТЫ ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

- 6.1. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом
- 6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение № 6).
- 6.3. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в следующих подразделениях:

№ № п/п	Наименование подразделения, службы	Количество рабочих мест	в т.ч. с вредными условиями труда	год проведения аттестации рабочих мест
1	Повар	1		2016-2017
2	Кухонный рабочий	1		2016-2017
3	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	1		2016-2017
4	Кастелянша	1		2016-2017
5	Группа 1 воспитатель	1		2017-2018
6	Группа 1 мл. воспитатель	1		2017-2018
7	Группа 2 воспитатель	1		2017-2018
8	Группа 2 мл. воспитатель	1		2017-2018
9	Группа 3 воспитатель	1		2018-2019
10	Группа 3 мл. воспитатель	1		2018-2019
11	Группа 4 воспитатель	1		2018-2019
12	Группа 4 мл. воспитатель	1		2018-2019
13	Группа 5 воспитатель	1		2019-2020

14	Группа 5 мл. воспитатель	1		2019-2020
15	Группа 6 воспитатель	1		2019-2020
16	Группа 6 мл. воспитатель	1		2019-2020
17	Группа 7 воспитатель	1		2019-2020
18	Группа 7 мл. воспитатель	1		2019-2020
19	Группа 8 воспитатель	1		2021-2022
20	Группа 8 мл. воспитатель	1		2021-2022
21	Группа 9 воспитатель	1		2021-2022
22	Группа 9 мл. воспитатель	1		2021-2022
23	Группа 10 воспитатель	1		2021-2022
24	Группа 10 мл. воспитатель	1		2021-2022
25	Группа 11 воспитатель	1		2021-2022
26	Группа 11 мл. воспитатель	1		2021-2022
27	Группа 12 воспитатель	1		2021-2022
28	Группа 12 мл. воспитатель	1		2021-2022
29	Учитель-логопед	1		2018-2019
30	Педагог-психолог	1		2018-2019
31	Старший воспитатель	1		2018-2019
32	Инструктор ФК	1		2018-2019
33	Музыкальный руководитель	1		2018-2019
34	Делопроизводитель	1		2019-2020
35	Заведующий хозяйством	1		2019-2020
36	Заведующий	1		2019-2020
37	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	1		2019-2020
38	Дворник	1		2019-2020
39	Сторож	1		2019-2020
40	Кладовщик	1		2019-2020

6.4. Обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

6.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.6. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.7. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением инструкций по охране труда.

6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.9. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр. (приложение № 2).

6.10. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. (приложение № 3, 4).

6.11. Обеспечить ремонт, стирку, сушку специальной одежды, а также ее обеззараживание.

6.12. Создать на паритетной основе из представителей работодателя, членов профсоюзного комитета и работников комиссию по охране труда.

6.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. (приложение № 5).

6.14. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII **«Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ»**, утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

6.15. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для дошкольных образовательных учреждений;
- участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;

РАЗДЕЛ VII РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Конкретная продолжительность ежедневной работы (время начала и окончания работы, перерывов в работе, график смен и т.д.) устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.2 Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

7.3. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день.

РАЗДЕЛ VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2. Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета:

Работодатель обязуется:

8.2.1. Производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере **4000** (*Четыре тысячи*) рублей за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ) за счет фонда экономии заработной платы.

8.2.2. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.2.3. При наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.2.4. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.2.5. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- 1 час в неделю - членам профкома;
- 2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета

8.2.6. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее, чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

8.2.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзных работников освобождать от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.2.8. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.9. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. **2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ** с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ)

8.2.10. Производить увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия.

8.2.11. Не допускать ограничений гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждений, увольнений или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2.12. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.2.13. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.2.14. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.3. Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета:

Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.3.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, в том числе представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

8.3.3. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.3.4. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

8.3.5. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3.6. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике

безопасности, а так же контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

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

8.3.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, а также контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.3.9. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

8.3.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, участвуя в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

8.3.13. Разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ) совместно с работодателем и работниками.

8.3.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

РАЗДЕЛ IX РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

Работодатель обязуется:

9.1. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.2. Принимать молодых специалистов без установления испытательного срока согласно ст. 70 ТК РФ. Считать молодым специалистом – специалиста, окончившего среднее или высшее учебное заведение, впервые принятого на работу по специальности в учреждение.

9.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с получением образования в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.4. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

9.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

9.6. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), в том случае если организация работы учреждения допускает такую возможность;

Профсоюзный комитет обязуется:

9.7. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

9.8. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

9.9. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

9.10. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

9.11. Не допускать со стороны работодателя установленного испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

9.12. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

9.13. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

9.14. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

9.15. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

РАЗДЕЛ X

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

10.1. В соответствии со ст. 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ и ст. 196 Трудового кодекса РФ педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

10.2. Работодателю предоставлено право, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определять необходимость дополнительного профессионального образования работников, формы профессионального обучения по

программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

10.3. Работодатель обязан проводить дополнительное профессиональное образование педагогических работников и создавать условия для дополнительного профессионального образования, включая урегулирование организационных, финансовых вопросов, направление работника на обучение за счет бюджетов субъектов РФ либо оплату за обучение работника, зачисляемого на обучение за счет средств организации, предусмотренных на эти цели.

10.4. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального обучения, работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

10.5. Работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения дополнительного профессионального образования.

10.6. Отказ педагогического работника от прохождения дополнительного профессионального образования без уважительной причины считается дисциплинарным проступком, неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 ТК РФ.

РАЗДЕЛ XI ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, предусмотренном Трудовым законодательством для его заключения.

11.2. В течение **трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора**, представители работников или работодателя направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

11.3. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

11.4. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

11.5. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Представитель работодателя:

Заведующий Олейникова Т.Ю.

(должность, ФИО руководителя)

Т.Ю. Олейникова

(подпись)

(инициалы, фамилия)

«_____» _____ 2016г.

От представителей работников:

Волкова М.Ю.

(председатель профсоюзного
комитета ФИО)

М.Ю. Волкова

(подпись)

(инициалы, фамилия)

«_____» _____ 2016г.