

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 111»
Тельманова С.П.
МП



От работников:
Представитель общего
собрания работников
МБДОУ «Детский сад № 111»
Русяева С.А.

**ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ города Кургана
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 111 «БЕЛОСНЕЖКА»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в управлении труда Курганской области.

город Курган
2018 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад комбинированного вида № 111 «Белоснежка» с одной стороны и администрацией МБДОУ «Детский сад № 111» с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 111» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя Общего собрания работников - Русяевой С.А.,
- работодатель, в лице его представителя – Заведующего МБДОУ Тельмановой С.П.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного Коллективным договором. По истечении установленного срока действие Коллективного договора можно продлить на три года (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения типа муниципального учреждения.

1.7. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении учреждения - в течение срока реорганизации).

1.9. При реорганизации или смене форм собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.10. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Перечень локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с представителем работников ст. 31 Трудового кодекса Российской Федерации:

1.13.1. Правила внутреннего трудового распорядка,

1.13.2. Положение «О порядке предоставления длительного отпуска» (педагогическим работникам),

1.13.3. Соглашение по охране труда,

1.13.4. Положение «Об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад комбинированного вида № 111 «Белоснежка».

1.13.5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

1.13.6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через их представителя:

1.14.1. Учёт мнения по согласованию с представителем Общего собрания работников,

1.14.2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,

1.14.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре,

1.14.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию,

1.14.5. Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в МБДОУ регулируются ТК РФ, законом «Об образовании» РФ, Уставом МБДОУ, настоящим Коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работника работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами под подпись:

2.2.1. Устав МБДОУ;

2.2.2. Правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.3. Положение «Об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад комбинированного вида № 111 «Белоснежка»;

2.2.4. Должностная инструкция;

2.2.5. Коллективный договор;

2.2.6. Инструкция об охране труда и соблюдения правил ТБ;

2.2.7. Иные локальные акты.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного Трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного Трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику для подписи в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа.

При приеме на работу (до подписания Трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.3. Срочный Трудовой договор может быть заключен в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ. При заключении Трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.4. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев, в том числе и совместителям (ст. 70 ТК РФ).

2.5. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующими законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных Трудовым договором (ст. 60² ТК РФ). Изменение условий Трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

2.7.1. сообщать об этом в письменной форме представителю работников не позднее, чем за 2 месяца начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.7.2. сокращения штатов предварительно рассматривать по согласованию с ОСР.

2.7.3. работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБДОУ, сокращением численности или штата персонально под подписку не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 82 ТК РФ).

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренными пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со ст.373 ТК РФ.

2.9. Предусматривать первоочередное увольнение временных работников.

2.10. При расторжении договора по сокращению штатов, ликвидации учреждения, при равном образовании, стаже, категориях преимущественным правом на оставление на работе (помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации) пользуются следующие работники:

- ✓ лица, имеющие 2 и более несовершеннолетних детей,
- ✓ лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
- ✓ лица, учащиеся заочно по специальности,
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет,
- ✓ награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- ✓ специалисты, проработавшие более 15 лет в учреждении.

2.11. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (гл. 13) и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 174 ТК РФ).

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

3.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссии.

3.2.6. Организовать и проводить учебу, инструктаж обслуживающего персонала, педагогических работников по охране труда, охране жизни и здоровья детей и сотрудников по технике пожарной безопасности один раз в квартал. Ответственные: зам. зав. По УВР, зам. зав. по АХР, специалист по охране труда.

3.2.7. Своевременно проходить инструктажи. Срок: в течение года. Ответственный: заведующий, зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР, специалист по охране труда.

3.2.8. Проводить проверку знаний охраны труда периодически в сроки, установленные правилами безопасности, но не реже, чем раз в три года; для вновь принятых на работу: не позднее одного месяца после назначения на должность.

3.2.9. Предоставить возможность помощникам воспитателя повышать свой квалификационный уровень и аттестоваться на должность младшего воспитателя за счет обучения на курсах.

4. Рабочее время

4.1. Рабочее время работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемым работодателем, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МДОУ.

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день и неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

4.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни – запрещена. Привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускаются только в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, по желанию работнику предоставляется другой день для отдыха.

4.6. Привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями (ремонт, работа в других вредных условиях и т.д. и т.п.) производится работодателем с письменного согласия работника.

4.7. Общими выходными днями являются: суббота, воскресенье, праздничные дни. Для работников, работающих по сменному графику, выходные предоставляются в соответствии с графиком работы.

4.8. Во время проведения текущего ремонта работники детского сада, с их письменного желания, выполняют дополнительно возложенные на них обязанности (покраска пола, мебели, стен, чистку ковров, дорожек, их стирку и т.д. и т.п.). В тоже время с них снимается обязанность, связанная с обслуживанием детей.

Режим работы МБДОУ «Детский сад № 111» пятидневный с понедельника по пятницу, с 7.00 часов до 19.00 часов.

4.9. Работники не должны изменять график работы по своему усмотрению, меняться сменами по своей личной инициативе без согласования с работодателем. В случае неявки сменяющего сотрудника работник обязан доложить работодателю либо его заместителю, не покидать рабочего

места до принятия мер по замене сменщика другим работником (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Работникам, пользователям персонального компьютера, предоставляется технический перерыв длительностью 15 минут через каждые 2 часа непрерывной работы за компьютером: технологический перерыв: с 10.00 - 10.15; с 12.00- 12.15; с 14.00- 14.15 (ст.109 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Рабочим по уборке территории, работающим в холодное время года на открытом воздухе предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников. (15 минутный перерыв для обогрева и отдыха в течение 8 часов - 3 раза. Перерыв с 10.00 до 10,15; с 12.00 до 12.15; с 14.00 до 14.15 (ст.109 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Время отдыха

Продолжительность отпусков определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.1. Работникам МБДОУ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней; воспитателям, заместителям заведующего, музыкальным руководителям, старшему воспитателю, педагогу-психологу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком – 42 календарных дня, воспитателям логопедической группы, учителям-логопедам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем, по согласованию с представителем работников, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись.

5.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска, производится с согласия работника в случаях предусмотренных статьями 124,125 ТК РФ.

5.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется следующим работникам Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.1974 г. № 298\П-22):

- повар – 7 календарных дней
- шеф-повару – 14 календарных дней
- кладовщику - 7 календарных дней

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором:

- делопроизводитель - 14 календарных дней;
- экономист – 14 календарный дней.

5.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней, для сопровождения ребенка в школу – 7 календарных дней, встреча и проводы в армию до 3-х календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.6. Педагогическим работникам может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы не чаще, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической деятельности. Трудовая книжка сотрудника в этом случае хранится в ДОУ. Длительный отпуск может предоставляться одновременно не более чем одному работнику в год (Федеральный закон от 29.12.2012года «Об образовании в Российской Федерации», ст.47.п.5.4.), Устав МБДОУ, Трудовой кодекс Российской Федерации ст.335).

5.7. По соглашению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.8. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

- работникам в случаях, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников.

5.9. Работодатель обязуется организовать питание всех категорий работающих в дневное время (первое, третье блюдо) с отметкой в таблице питания.

5.10. Работодатель обеспечивает работников возможностью приема пищи в рабочее время. Педагогические работники принимают пищу одновременно с воспитанниками, время для питания других работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с законодательством РФ, законодательством Курганской области, штатным расписанием и производится на основании Положением «Об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад комбинированного вида № 111 «Белоснежка».

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы. А также полученным квалификационным категориям по итогам аттестации (ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях удержания и об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 23, расчет - 8 число каждого месяца (статья 136 ТК РФ), путем перечисления на указанный работником лицевой банковский счет платежной системы МИР (Федеральный закон № 161-ФЗ «О национальной платежной системе»).

6.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других

выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации, установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагога.

6.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией ДООУ на основании Положения «Об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад комбинированного вида № 111 «Белоснежка». Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя в соответствии с протоколом решения комиссии.

6.9. Оплату труда за совмещение профессий и сверхурочную работу производить в соответствии ст.99, ст.151, 152 ТК РФ.

6.10. Положение «Об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад комбинированного вида № 111 «Белоснежка» должно учитывать специфику труда всех категорий работников, соответствовать требованиям Устава МБДОУ, согласно с ТК РФ и утверждено на общем собрании работников.

6.11. Допускается привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

6.12. Производить доплаты в размере 12% от должностного оклада, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, за время фактической работы работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда. Отнести к работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда: шеф-повар, повар.

6.13. Оплату труда в ночное время (с 22.00 до 6.00 производить в повышенном на 35% размере от должностного оклада). Оплата труда сторожам в праздничные дни производится в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

6.14. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника возмещает этот ущерб в полном объеме ст. 235 ТК РФ.

6.15. Работник несет материальную ответственность за сохранность имущества работодателя и обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб ст. 238, 239, 241, 242, 243.

6.16. Установить право на льготный проезд в общественном транспорте заместителя заведующего по АХР, делопроизводителю, кладовщику, экономисту.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Родительская плата в размере 50% от установленной взимается с родителей (законных представителей), основным местом работы одного из которых является дошкольное муниципальное образовательное учреждение (Постановление Администрации города Кургана № 6676 от 31.08.2017 года «О внесении изменений в постановление Администрации города Кургана от 05.09.2013 года № 6592 «О плате, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях города Кургана»).

7.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением предусматриваются при получении образования соответствующего уровня впервые соответствии со ст.173, 174 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Согласно статье № 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на

основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов РФ.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.4. Выплачивать единовременное подъемное пособие в размере 50 000 рублей за счет средств города Кургана педагогическим работникам, не старше 35 лет, закончившим очное отделение государственного образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования и заключившим бессрочный трудовой договор в течение трех лет после окончания учебного заведения. Педагогический работник, получивший подъемное пособие обязан проработать в МБДОУ в течение трех лет с момента получения подъемного пособия.

7.5. Предоставить гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании согласно ст.184 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Выделять единовременно средства из фонда стимулирующих выплат на материальную помощь на сумму до 4000 рублей (при наличии средств); а также выделять премию к юбилейной дате (50, 55, 60 лет) на сумму 5000 рублей.

7.7. Предоставить в течение учебного года методический день в четверг педагогу-психологу детского сада (с сентября по май)

7.8. При выделении сотрудникам путевки на санаторное лечение переносить им отпуск на срок действия путевки.

7.9. Поставить на учет всех нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

7.10. Сохранять квалификационную категорию и оплату труда педагогическим работникам:

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста трех лет;
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста.

8. Охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

8.2. Проводить специалисту по охране труда специальную оценку условий труда один раз в пять лет.

8.3. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ОСР.

8.4. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.6. Совместно с членами ОСР, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.

8.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с членами ОСР, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.8. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и закрепление этих прав в трудовых договорах.

8.9. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и предписаний по вопросам охраны труда, технике безопасности, производственной санитарии.

8.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты – Приложение).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230. 1 ТК РФ).

8.12. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.13. Обеспечить рабочие места производственными инструкциями по технике безопасности.

8.14. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.15. Время простоя по вине работодателя, если работодатель в письменной форме предупредил работника о начале простоя, первый день оплачивается в размере 1,0 ставки, последующие дни оплачиваются в размере не менее 2/3 от должностного оклада работника (ст.157 ТК РФ)

8.16. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работодатель в письменной форме предупредил работника о начале простоя, первый день оплачивается в размере 1,0 ставки, последующие дни оплачиваются в размере не менее 2/3 от должностного оклада работника. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

8.17. В чрезвычайных ситуациях, работодатель может переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную Трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе ст. 72² ТК РФ.

8.18. В области охраны труда **работники обязаны:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами» (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Отдых и культура

9.1. Работодатель обязуется предоставлять помещения для кружковой работы.

9.2. Работники способствуют разработке праздничных программ для реализации творческих работников, обеспечение условий для проведения вечеров отдыха, юбилеев.

9.3. Сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотр-конкурсы.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Члены профсоюза осуществляют в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.2. Работодатель по согласованию с членами профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ),
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- ✓ согласование правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190,31 ТК РФ),
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ),
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ),
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ).

11. Обязательства членов профсоюза:

11.1. 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.

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

11.3. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

11.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.7. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

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

12. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в 6 месяцев.

12.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

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

Коллективный договор прошел обсуждение
на общем собрании работников:

Протокол № 12 от «19» ноября 2018г.

Присутствовало: 41 человек, 6 - членов профсоюза

Прошито пронумеровано

Скреплено печатью

на 10 листах

заведующий МБДОУ

«Детский сад №111»

С.П. Гельманова

