

от работодателя
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 11 «Колосок»
Севостьянова Е.Е.



от работников
Уполномоченный представитель
трудового коллектива
 Кардаш С.Н.

**Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
МБДОУ «Детский сад № 11 «Колосок»**
п. Железнодорожный, Усольского района, Иркутской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2021 гг.



СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Трудовые отношения. Организация труда.
- Раздел 3. Оплата и нормирование труда.
- Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.
- Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- Раздел 6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
- Раздел 7. Охрана труда и здоровья работников.
- Раздел 8. Дополнительные гарантии и компенсации.
- Раздел 9. Разрешение трудовых споров.
- Раздел 10. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.
- Раздел 11. Заключительные положения.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Приложение № 1. Правила внутреннего трудового порядка.
- Приложение № 2. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в МБДОУ «Детский сад № 11 «Колосок».
- Приложение № 3. Перечень должностей работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Колосок» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
- Приложение № 4. Перечень должностей и профессий МБДОУ «Детский сад № 11 «Колосок» с вредными условиями труда, имеющими право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
- Приложение № 5. Соглашение по охране труда МБДОУ «Детский сад № 11 «Колосок».
- Приложение № 6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на доплаты компенсационного характера, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Приложение № 7. Перечень должностей работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени с указанием учетного периода.
- Приложение № 8. Перечень профессий и должностей работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.
- Приложение № 9. Перечень должностей и профессий работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Колосок», подлежащих предварительным медицинским осмотрам при поступлении на работу, периодическим медицинским осмотрам и санитарно-гигиеническим обследованиям.
- Приложение № 10. Перечень должностей и профессий работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Колосок», имеющих право на льготное пенсионное обеспечение.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Муниципального дошкольного общеобразовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колосок» (далее – учреждение) от имени которых выступает уполномоченный представитель трудового коллектива, Кардаш С.Н., представляющий интересы всех работников учреждения с одной стороны и Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 11 «Колосок» в лице заведующего ДОУ, Севостьяновой Е.Е., действующей на основании Устава, (далее – Работодатель) с другой стороны.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами и является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 11 «Колосок» и работниками учреждения.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.

1.4. Работодатель признает право уполномоченного представителя трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство интересов в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства, в соответствии с основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль над выполнением принятых коллективных договоров;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора (ст. 24 ТК РФ).

1.6. Условия Договора распространяются на Работодателя, работников учреждения, включая совместителей, временных работников, а также на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятые), при условии, если работники и стороны выразили на это согласие в письменной форме.

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся с согласия сторон. Письменное предложение одной из сторон о внесении изменений и дополнений в Договор рассматривается другой стороной в двухнедельный срок. Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании уполномоченного представителя трудового коллектива и представителей Работодателя. Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на основе взаимных консультаций (переговоров).

1.9. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения.

1.10. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемником. В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации учреждения заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

1.10.1. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10.2. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня подписания.

1.13. В течении 7 дней с момента подписания договора, Работодатель обязуется направить его на уведомительную регистрацию в Администрацию муниципального района Усольского районного муниципального образования (ст. 50 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению:

2.1. Трудовые отношения между работником и учреждением оформляются заключенным в письменной форме трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При заключении трудового договора на определенный срок работодатель указывает причину (обоснование) такого условия.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьями 57, 333 ТК РФ, в том числе объем и (или) правила установления учебной нагрузки (педагогической работы), режим труда и отдыха (если в отношении данного работника эти условия отличаются от общих правил, установленных в учреждении), льготы и компенсации и др.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается заведующей учреждения согласно штатного расписания.

2.5. Уменьшение или увеличения нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе Работодателя, возможны по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. Продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя (в связи с погодными условиями, карантинном и других случаях);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и настоящим коллективным договором. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При изменении учебной нагрузки в течение учебного года работнику предоставляются гарантии, предусмотренные нормативными правовыми актами об оплате труда.

2.8. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником учреждения может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.11. С учетом мнения комиссии по охране труда рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- принятие мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за работу 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 формы 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.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 3.1. Утверждать локальные нормативные акты, содержащие нормы труда (правила внутреннего трудового распорядка, график работ и отпусков, расписание учебных занятий, должностные инструкции, инструкции по охране труда и другие) и производить распределение учебной нагрузки педагогических работников с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива.
- 3.2. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по учреждению и оплате труда в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.
- 3.3. При составлении расписания учебных занятий обеспечить оптимальный режим работы женщин, имеющих 2-х и более детей до 14 лет, одиноким матерям, работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования.
- 3.4. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: аванс не позднее 25 числа, расчет не позднее 10 числа (ст. 136 ТК РФ).
- 3.5. Размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ, минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ)
- 3.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами) установленными для различных видов работ с нормативными условиями труда. Повышение по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест, конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников
- 3.7. Оплата труда за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, производится по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени (ст. 152 ТК РФ)
- 3.8. Оплата труда в праздничные и выходные дни оплачивается в двойном размере (ст 153 ТК РФ)
- 3.9. Оплата труда в ночное время оплачивается в повышенном размере. Конкретный размер повышения устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором
- 3.10. Работнику выполняющему наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности за временно отсутствующего работника, производится доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника. Размер доплат за совмещение или исполнение обязанностей устанавливается по соглашению сторон и утверждается приказом работодателя
- 3.11. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил в письменной форме работодателя о начале простоя по причине независящих от работодателя или работника. Оплачивается в размере не менее 2/3 оклада. Простой по вине работника не оплачивается
- 3.12. Обеспечивать суммированный учет рабочего времени работникам, согласно Приложению № 8
- 3.13. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.
- 3.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 3.15. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

- 3.16. Разъяснять членам коллектива работников содержание нормативных документов по организации и оплате труда, их права и обязанности.
- 3.17. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределения учебной нагрузки, премирования, установления доплат и надбавок, оказания материальной помощи. Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также средств, сэкономленных по фонду заработной платы. О результатах проверок информировать Работодателя, вносить предложения по устранению недостатков.
- 3.18. Способствовать укреплению трудовой и производственной дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние. По результатам обсуждения вносить предложения Работодателю.
- 3.19. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, распределения внебюджетных средств решаются Работодателем в пределах его компетенции с учетом мнения Комиссии охраны труда.
- 3.20. Производить премирование работников и установление надбавок стимулирующего характера в строгом соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, которое утверждается Работодателем с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива после его одобрения на собрании коллектива работников.
- 3.21. Лица, виновные в невыполнении или ненадлежащем выполнении должностных обязанностей и нарушении установленных Договором обязательств могут быть полностью или частично депремированы, подвергнуты мерам дисциплинарного взыскания по представлению сторон.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 2 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и технического персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Указанная продолжительность рабочего времени не исключает установления для данных работников ненормированного рабочего времени в соответствии с трудовым договором. Перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем прилагается к настоящему Коллективному договору (ст. 101 ТК РФ) (Приложение № 3, 4).
- 4.3. Педагогические работники учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации пользуются правом на сокращенную продолжительность (норму) рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных по соответствующей должности за ставку заработной платы, фактических объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией. Рабочее время измеряется в астрономических часах. В состав рабочего времени, помимо учебных занятий, входят короткие перерывы между занятиями, часы дежурства по учреждению, время нахождения в учреждении согласно Правилам внутреннего трудового

распорядка (при проведении общих мероприятий и др.), индивидуальная работа с воспитанниками.

4.4. Для отдельных категорий работников (Приложение № 10), где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом для таких категорий работников является – месяц.

4.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

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

4.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования рабочего времени педагога.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьями 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению заведующего. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работодатель, в исключительных случаях, в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению заведующего и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. Согласно ст. 139 ТК РФ отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев. О времени отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и уполномоченного представителя трудового коллектива. При наличии финансовой возможности, а также работ педагогического профиля, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.11. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

Работодатель обязуется:

4.12. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях для решения семейных и социально-бытовых вопросов в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье, в случае свадьбы самого работника либо детей работника, на похороны близких родственников, на похороны дальних родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудникам органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- в связи с проводами члена семьи в армию – 3 календарных дня;
- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- в других уважительных случаях – до 3 календарных дней.

4.13. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем учреждения.

4.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Режим работников учреждения, время перерывов для отдыха и питания, графики дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2) и трудовым договором с работником.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых должностей соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

5.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (с учетом специальности).

5.4. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников исходя из периодичности один раз в пять лет.

5.5. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.6. 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 ст. 173 – 177 ТК РФ.

- 5.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если данное образование отвечает профилю работы по занимаемой в учреждении должности.
- 5.8. Проводить аттестацию работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, иными нормативными правовыми и локальными актами и ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда.
- 5.9. Ежегодно определять затраты на подготовку и переподготовку персонала.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором и квалификацией.
- 6.2. Принимать меры по недопущению экономически необоснованного сокращения групп, рабочих мест. Не допускать их сокращения в течении учебного года.
- 6.3. Уведомлять Комиссию по охране труда в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 6.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 15 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.
- 6.5. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением высвобождаемым работникам льгот и компенсаций.
- 6.6. Не снимать с учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).
- 6.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей – инвалидов; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.
- 6.8. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата проводить только после следующих упреждающих мер:
- заполнения вакансий;
 - увольнение совместителей.
- 6.9. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

- 7.2. Обеспечить выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по улучшению условий охраны труда (Приложение № 6). Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства 0,2% от сумм затрат на содержание учреждения.
- 7.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, с последующей сертификацией не реже 1 раза в 5 лет. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать уполномоченных представителей трудового коллектива и специалистов по охране труда.
- 7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 7.6. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.7. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)
- 7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере 2/3 от среднего заработка (ст. 157 ТК РФ)
- 7.11. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.
- 7.12. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда у работников учреждения.
- 7.13. Предоставлять работникам дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда (Приложение № 5).
- 7.14. Предоставлять работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 3, 4).
- 7.15. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 1 часа в неделю по согласованному с комиссией по охране труда графиком для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды средней заработной платы.
- 7.16. В состав комиссии по охране труда, включать на паритетной основе представителей администрации, представителей трудового коллектива учреждения.
- 7.17. Обеспечивать контроль над соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.18. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.
- 7.19. Инструкции по охране труда утверждаются Руководителем по согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель продляет до одного года действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам учреждения в случаях:

- наличия задолженности по заработной плате;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности, в связи с которой работник не прошел аттестацию согласно заявлению, на аттестацию по графику ее прохождения;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в длительном отпуске, предусмотренном п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Стороны договорились создать комиссию по трудовым спорам, обучить членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

9.2. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в организации.

9.3. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

9.4. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники учреждения и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста, в том числе забастовок.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Работодатель обязуется:

10.1. Рассматривать предложения коллектива по устранению недостатков в выполнении Договора в недельный срок и давать мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

Стороны пришли к соглашению:

10.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Анализ выполнения Договора проводить не реже 2 раз в год комиссией в составе 6 человек (по 3 человека с каждой стороны).

10.3. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Отчитываться по выполнению плана мероприятий, о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раз в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.4. Рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств по настоящему договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

10.8. Каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

10.9. Представители Руководителя виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля над выполнением Договора несут дисциплинарную ответственность.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

11.2. Условия коллективного договора распространяются на всех членов коллектива с момента его заключения и на время его действия.

11.3. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор возможно по инициативе обеих сторон после утверждения на общем собрании.

11.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства.

11.5. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.

ПОДПИСИ СТОРОН

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 11 «Колосок»
_____ Севостьянова Е.Е.

Уполномоченный представитель
трудового коллектива
_____ Кардаш С.Н.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств по настоящему договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

10.8. Каждая из сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

10.9. Представители Руководителя виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля над выполнением Договора несут дисциплинарную ответственность.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

11.2. Условия коллективного договора распространяются на всех членов коллектива с момента его заключения и на время его действия.

11.3. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор возможно по инициативе обеих сторон после утверждения на общем собрании.

11.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства.

11.5. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.

ПОДПИСИ СТОРОН



Севостьянова Е.Е.

Уполномоченный представитель
трудоого коллектива

 Кардаш С.Н.

