

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ Тацинского д/с «Колокольчик»



И.М. Храмкова

(Подпись Ф.И.О.)

28.12.2017 год

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБДОУ Тацинского д/с «Колокольчик»

Н.А. Адърченко
(Подпись Ф.И.О.)
28.12.2017 год

**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения центра развития ребенка
детского сада первой категории «Колокольчик»
станции Тацинской, Ростовской области
на 2018-2020 годы**

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 8371/18-583
от 30.03.2018

Заместитель министра
начальник управления по труду

Г.В.Павлятенко
Заместитель министра
управления
по труду и социального развития
Ростовской области
М.И. Шахов

Тацинский район, Ростовская область

2018 год

Содержание коллективного договора

№ раздела	Содержание	Стр.
I.	Общие положения.	3
II.	Трудовой договор. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.	3
III.	Рабочее время и время отдыха	6
IV.	Оплата и нормирование труда	9
V	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	11
VI.	Охрана труда и здоровья	12
VII.	Гарантии профсоюзной деятельности	14
VIII.	Обязательства профсоюза	17
IX	Контроль над выполнением коллективного договора	17
X	Заключительные положения	18

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка детском саду «Колокольчик» станицы Тацинской Ростовской области (далее по тексту – МБДОУ) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников МБДОУ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ Работники МБДОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Адарченко Натальи Анатольевны (далее - профком);
- ✓ Работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ Тацинского д/с «Колокольчик» станицы Тацинской Храмкова Ирины Михайловны

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на:

- ✓ работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
- ✓ работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ)

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, а также всем вновь поступающим на работу до заключения трудового договора. После его регистрации размещен в электронном виде на официальном сайте МБДОУ и в текстовом варианте на стенде МБДОУ.

II. Трудовой договор. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового договора между работником и работодателем.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим

трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя).

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогов меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия

2.6. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению со ставкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- ✓ уменьшения сокращения количества групп (п. 66 Типового положения о дошкольном образовательном учреждении);
- ✓ восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшую эту трудовую функцию;
- ✓ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.7. Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.12. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.13. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года образовательных учреждений в соответствии со ст.335 ТК РФ и ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2.14. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждений образования осуществляется в соответствии с требованиями ст. 82, 178-181, 371 ТК РФ

2.15. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией учреждения и выборным профсоюзным органом учреждения (профкомом).

2.16. Администрация учреждения не менее чем за 2 месяца предоставляет информацию о возможном высвобождении работников в Профсоюзный комитет и согласовывает с профкомом меры по трудоустройству и переквалификации работников (ст.82, 81 ТК РФ).

Уведомление профкома 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 (ст. 81 ТК РФ)

2.17. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- ✓ работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- ✓ работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- ✓ работники, применяющие инновационные методы работы;
- ✓ работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.
- ✓ председатель профсоюзного комитета;
- ✓ одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
- ✓ родители, воспитывающие ребенка - инвалида (до 18 лет)

2.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией

организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.19. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основанию, не избрания на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

2.20. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ 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.

2.21. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится в соответствии со ст.82 и 373 (с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа) в случаях, предусмотренных указанными статьями.

2.22. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при сокращении численности или штата (ст.178, 180), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

Администрация учреждения обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) работника, администрация обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в трудовом договоре.

2.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется законодательством (ст. 333 ТК РФ), а также Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ (Приложение № 1).

учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»).

3.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с заведующим в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

3.5. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими показаниями. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

3.5. Работникам разрешается работа по совместительству

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения в количестве 28 календарных дней.

3.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 42 дня в течение года

3.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспечения нормальной работы учреждения. График отпусков составляется не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения. О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за 2 недели до его начала

3.9.Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.10.При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.

Работодатель обязуется:

3.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ по результатам аттестации рабочих мест.

Работникам с ненормированным рабочим днем, в случае не предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

3.12.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику:

- ✓ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.13.Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях (ч.1 ст.128 ТК РФ):

- ✓ при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- ✓ для проводов детей в армию - 1 день;
- ✓ бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- ✓ в связи со смертью близких родственников - 3дня;
- ✓ при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- ✓ председателю первичной профсоюзной организации - 7 дней
- ✓ за работу течение года без больничных листов-3 дня
- ✓ работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- ✓ в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.(ст.128 ТК).

3.14. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК РФ), руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК РФ)

3.15.Каждый педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

образования в соответствии с Законом «Об образовании РФ» ст. 46 п. 5. (ст. 335 ТК РФ)

3.16. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

IV. Оплата и нормирование труда

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Постановлением Администрации Тацинского района от 31.10.2016 года №320 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Тацинского района»

Заработная плата работников МБДОУ исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

4.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.4. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера несет руководитель учреждения.

4.5. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

4.6. Представитель работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

4.7. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.8. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 числа текущего месяца и 5 число последующего месяца.

Выплата заработной платы производится по письменному заявлению работника перечислением на его расчетный счет в банке (банковской карте).

4.9. Согласно положению части 8 и 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации: "При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня". "Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала".

4.10 Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о выплате заработной платы в соответствии со статьёй 136 Трудового

кодекса Российской Федерации.

4.11. Работник, не получивший заработную плату своевременно (в срок, установленный настоящим Коллективным договором) или получивший ее не в полном объеме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменном виде, Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ст. 142 ТК РФ).

4.12. Изменение оплаты труда производится в следующих случаях:

- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- ✓ при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- ✓ при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

4.13. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

4.14. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,

определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

4.15. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательного учреждения.

4.16. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

4.17. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.18. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп, согласно нормативов.

4.19. Руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации»; «Заслуженный учитель Российской Федерации»; «Заслуженный работник образования Ростовской области», награжденных государственными наградами Российской Федерации, если они соответствуют профилю работы, выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 15% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.4. 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 ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм, обеспечение санитарно-гигиенических условий, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

6.2.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда

6.2.2. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий (проведение медицинских осмотров работников, специальную оценку условий труда, приобретение СИЗ и др.) денежные средства в размере не менее 0,2% от годового фонда оплаты труда МБДОУ.

6.2.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников МБДОУ не реже 1 раза в три года.

6.2.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

6.2.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм, обеспечение санитарно-гигиенических условий, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

6.2.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда

6.2.2. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий (проведение медицинских осмотров работников, специальную оценку условий труда, приобретение СИЗ и др.) денежные средства в размере не менее 0,2% от годового фонда оплаты труда МБДОУ.

6.2.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников МБДОУ не реже 1 раза в три года.

6.2.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

6.2.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- 6.2.7. Организовывать оплату и проведение бесплатного обязательного медицинского осмотра работников МБДОУ в установленные сроки за счет средств работодателя.
- 6.2.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.
- 6.2.9. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст.229.2 Трудового Кодекса РФ.
- 6.2.10. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).
- 6.2.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, 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 здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.2.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 6.2.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.2.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.2.15. Гарантирует за счет средств учреждения обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (ст. 212 ТК РФ).
- 6.2.16. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- 6.3. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. На общем собрании работников ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).
- 6.3.1. Комиссия трудового коллектива обязуется:
- 6.3.2. Обеспечить контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации
- 6.3.3. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 6.3.4. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.
- 6.3.5. Разрабатывать раздел коллективного договора «Охрана труда», приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.
- 6.3.6. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

6.3.7. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др..

6.3.8. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности вносить уполномоченным инспекторам по охране труда (доверенным лицом) профсоюзной организации представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

7.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.4. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) профкома, членами которого они являются, а председатель профкома и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.5. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.6. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов, давать мотивированные ответы. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.

7.7. Работодатель принимает решения с учетом:

- ✓ мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством (статьи 372, 373 ТК РФ) и настоящим коллективным договором;
- ✓ мотивированного мнения профкома, предусмотренных законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ) и настоящим коллективным договором;

- ✓ согласия с профкомом;
- ✓ согласованием с профкомом.

7.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- ✓ составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ утверждение должностных обязанностей работников;
- ✓ принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- ✓ мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа учреждения;
- ✓ 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);
- ✓ применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;
- ✓ установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- ✓ изменение существенных условий труда.

7.9. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) по следующим основаниям:

- ✓ сокращение численности или штата работников учреждения;
- ✓ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- ✓ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин

- трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- ✓ однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований по охране труда;
 - ✓ совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - ✓ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - ✓ повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - ✓ применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим
 - ✓ насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.11. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ)

7.12. Безвозмездно предоставлять в пользование профкому помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать профсоюзную информацию в доступном для всех работников месте.

7.13. Стороны признают предусмотренные в ст.171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных в органы Профсоюза неосвобожденных работников

7.14. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

7.15. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.16. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.17. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.18. Председатель первичной профсоюзной организации включается в состав наблюдательного совета учреждения.

7.19. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.20. Вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление уставных задач не допускается.

VIII . Обязательства профсоюза

8 . Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда, охраной труда и т.д.
- 8.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе и при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников
- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.6. Участвовать в работе комиссий МБДОУ по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 8.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.
- 8.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты
- 8.9. Оказывать ежегодную материальную помощь членам профсоюзной организации
- 8.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ
- 8.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ
- 8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам профсоюзных работников и актива, а также принимать решение об их награждении ведомственными знаками.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.

Стороны договорились, что:

- 9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.
- 9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.
- 9.4. Рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 9.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.8. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отделе мониторинга социально-трудовой сферы управления по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Х. Заключительные положения

- 10.1. Настоящий Коллективный договор принят на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).
- 10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), при расторжении учредителем трудового договора с руководителем МБДОУ, при смене председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ.
- 10.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.
- 10.4.. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)..
- 10.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

10.7. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению

10.8 Все изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

10.9. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

10.10. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- ✓ учёт мнения (по согласованию) профкома;
- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора

10.12 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами (ст. 44 ТК РФ).

10.13. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

10.14. Ежегодно, в январе месяце стороны информируют работников на общем собрании работников о ходе выполнения положений Коллективного договора.

10.16. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договор

10.17. Коллективный договор составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу

10.18. Коллективный договор принят на общем собрании работников МБДОУ Тацинского д/с «Колокольчик» 28 декабря 2017 года