

УТВЕРЖДЕН

На общем собрании работников
МДОУ «Детский сад № 1 комбинированного
вида» городского округа ЗАТО Шиханы
« 09 » сентября 20 19 г.
Протокол № 1
от « 09 » сентября 20 19 г.

**Коллективный договор
трудового коллектива и администрации
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 1 комбинированного вида»
городского округа ЗАТО Шиханы
на 2019-2021 г.г.**

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... 2 стр.
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....2 стр.
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....4 стр.
4. ОТПУСКА.....5 стр.
5. ОПЛАТА ТРУДА.....7 стр.
6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....9 стр.
7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ
ДЕТСКОГО САДА10 стр.
8. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА..... 13 стр.
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....15 стр.
10. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 Правила внутреннего трудового распорядка
работников детского сада.
11. ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 Положение об оплате труда работников детского
сада.
12. ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 Перечень должностей с ненормированным рабочим
днем, для которых предоставляется дополнительный оплачиваемый
отпуск.
13. ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 Перечень должностей с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и
сокращенный рабочий день.
14. ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 Положение о кадровом резерве детского сада.
15. ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 Нормы бесплатной выдачи спец.одежды, спец.обуви
и других средств индивидуальной защиты.
16. ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 План организационно-технических мероприятий по
улучшению условий и охраны труда на 2019-2021 г.г.
17. ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 Перечень должностей подлежащих обязательному
медицинскому осмотру.
18. ПРИЛОЖЕНИЕ № 9 Бланк трудового договора (эффективного контракта).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор, являющийся локальным правовым актом, заключен между работодателем МДОУ «Детский сад № 1 комбинированного вида» городского округа ЗАТО Шиханы в лице заведующей Синусовой Нины Николаевны (далее – Работодатель) и работниками МДОУ «Детский сад № 1 комбинированного вида» городского округа ЗАТО Шиханы в лице председателя первичной профсоюзной организации гражданского персонала ВС России Сологубовой Анастасии Юрьевны (далее – Работники) в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» с целью обеспечения социально-экономических гарантий работников МДОУ «Детский сад № 1 комбинированного вида» городского округа ЗАТО Шиханы (далее – Учреждение).

1.1. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социальные экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий при наличии собственного обеспечения.

1.2. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон вносит дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. Заключившие договор стороны несут ответственность выполнения принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2019/2021 г.г., до заключения нового коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

2.1. В соответствии со статьей 68 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при приеме на работу знакомить Работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для Работников и Работодателя:

- Уставом Учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- нормативными актами по охране труда, в том числе первичный инструктаж;
- условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со статьей 67 ТК РФ заключать трудовые договора (эффективные контракты) с вновь принимаемыми Работниками в письменной форме. Форма утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (форма эффективного контракта в Приложении № 9).

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

В соответствии со статьями 57, 72 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.3. При приеме на работу или переводе лиц на педагогические должности, не имеющих специальной подготовки или стажа работы установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, допускается при наличии рекомендаций аттестационной комиссии Работодателя о возможности назначения педагогических работников на соответствующие должности.

2.4. В соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не должны отличаться от правил приема на работу других работников, т.к. Трудовым кодексом РФ предельный возраст для заключения трудового договора не установлен.

Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа.

2.6. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют:

- лица, с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- лица, предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию по старости или пенсии за выслугу лет);
- лица, имеющие двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.7. При увольнении численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до достижения им возраста 18 лет);
- увольнение членов профсоюза без учета мотивированного мнения Профсоюзной организации в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

2.8. При высвобождении Работников по п.1, п.2 статьи 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об увольнении доводить письменно до сведения Центра занятости населения за 3 месяца до ликвидации Учреждения и сокращения численности или штата Работников; до сведения Профсоюзной организации – не менее чем за 3 месяца до увольнения; до сведения Работников (персонально под роспись) – не менее чем за 2 месяца до увольнения;
- в соответствии со статьей 180 ТК РФ, с письменного согласия Работника, при расторжении трудового договора без предупреждения за два месяца об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или

штата работников выплатить ему дополнительную компенсацию в размере двухмесячного заработка. Затем Работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев, а также за уволенным Работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца по решению Центра занятости населения, если в двух недельный срок Работник обратился в Центр занятости населения и не был им трудоустроен (статья 178 ТК РФ);

- принимать меры к трудоустройству Работников;
- с перечнем имеющихся в Учреждении вакансий знакомить Работников под роспись;
- создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых Работников;
- оставлять за высвобождаемыми Работниками преимущественное право возвращения на работу в Учреждение при последующем возникновении вакансии.

2.9. Обеспечить в рабочих помещениях нормальный световой, водный и температурный режимы.

2.10. Создать условия для успешного выполнения трудовым коллективом учебно-воспитательной работы в Учреждении.

2.11. Своевременно проводить работы по подготовке Учреждения к зиме (до 1 октября) и к лету (до 1 мая).

2.12. Прислушиваться к мнению Работников и считаться с этим мнением, соблюдать культуру общения с Работниками.

Работники обязуются:

2.13. Работать честно и добросовестно, добиваясь высоких качественных показателей в работе.

2.14. Соблюдать дисциплину труда и выполнять правила внутреннего трудового распорядка.

2.15. Своевременно, точно и тщательно выполнять распоряжения Работодателя.

2.16. Бережно относиться к собственности Учреждения: к оборудованию, пособиям и другому имуществу.

2.17. Принимать активное участие в эстетическом оформлении закрепленных помещений и участков.

2.18. Принимать участие в общественной жизни Учреждения.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Работодатель обязуется:

3.1. Для соблюдения режима рабочего времени разработать и принять с учетом мнения Профсоюзной организации Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1).

3.2. В соответствии со статьей 101 ТК РФ разработать с учетом мнения Профсоюзной организации и утвердить перечень должностей Учреждения с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3).

3.3. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника с оплатой за фактически отработанное время, в том числе обязан:

- беременным женщинам;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, дедушке или другому родственнику или опеуну, фактически осуществляющий уход за ребёнком и желающий работать на условиях неполного рабочего времени, с сохранением права на получение пособия (часть 1 статьи 93, статьи 256 ТК РФ).

3.4. В соответствии со статьей 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия Работника, с оформлением соответствующего приказа.

3.5. В случае привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно п. 3.4. настоящего коллективного договора) оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, в течение трех месяцев, но не менее времени отработанного сверхурочно, по согласованию сторон, за исключением работников которым предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день (согласно Приложения № 3).

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (согласно статьи 95 ТК РФ) и распространяется на всех Работников Учреждения.

3.7. Сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе Работодателя лишь с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

3.8. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Работа в командировке компенсируется дополнительной оплатой. Все командировочные расходы оплачиваются Работодателем.

Время нахождения в пути, связанное с командировкой, считается рабочим временем.

3.9. При направлении работодателем работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4. ОТПУСКА

Работодатель обязуется:

4.1. В соответствии со статьей 114 ТК РФ предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий Работников не может быть менее 28 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.3. В соответствии со статьей 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения Профсоюзной организации, утверждать и доводить до сведения Работников график отпусков на очередной календарный год.

4.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен, не позднее чем за две недели до его начала статья 123 ТК РФ.

4.5. Оплата очередного отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

4.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

4.7. В соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», статьи 335 ТК РФ, Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до 1 года» педагогические Работники не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются Работодателем и Уставом Учреждения.

4.8. В соответствии со статьями 173, 174 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка.

4.9. Предоставлять краткосрочные оплачиваемые отпуска по заявлению Работника в случаях:

- смерти родных (мужа, жены, ребенка, своих родителей, брата, сестры) – 3 дня;

4.10. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по заявлению Работника в случаях:

- бракосочетания самого Работника – 3 дня;
- бракосочетания детей Работника – 1 день;
- проводов члена семьи в армию – 2 день;
- смерти родителей мужа (жены) – 3 дня.

4.11. Предоставлять сверх основного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- Работникам с ненормированным днем (Приложение № 3);
- Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 4);
- донорам (статья 186 Трудового Кодекса РФ).

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию Работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за 2 года. Компенсация при увольнении за неиспользованные поощрительные отпуска не выплачивается.

4.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 Трудового Кодекса РФ).

4.13. На основании статьи 185.1 Трудового Кодекса РФ Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 262.2 Трудового Кодекса РФ).

4.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 Трудового Кодекса РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается два раза в месяц за фактически отработанное время и только в денежной форме:

- за первую половину месяца — 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца — 10 числа следующего за текущим месяцем.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому Работнику расчетного листка, с указанием в нем начисленной заработной платы с разбивкой по видам оплаты и сумм, подлежащих выдаче работнику, произведенных удержаний. Зарплата каждого Работника Учреждения зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

5.3. Своевременно перечислять начисленные на заработную плату страховые взносы в пенсионный фонд Российской Федерации. При этом страховые взносы в пенсионный фонд России уплачиваются ежемесячно в полном объеме от начисленных выплат в пользу Работника независимо от размера фактически выплаченных сумм.

5.4. Осуществлять выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и выплаты стимулирующего характера из ФОТ по Положению об оплате труда Учреждения (Приложение № 2).

5.5. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласования с Профсоюзом.

5.6. Своевременно проводить тарификацию Работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

При получении педагогического образования (высшего или среднего) воспитателями или младшими воспитателями размер оплаты труда пересматривается на основании заявления работника.

5.7. В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 17.08.1995 г. № 46 Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, может быть установлен тот же разряд оплаты труда, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы (по рекомендации аттестационной комиссии).

5.8. Производить оплату труда по должностным окладам руководителей, специалистов, служащих и окладов рабочих, установленных нормативно-правовыми актами учредителя.

5.9. В целях социальной поддержки молодых педагогов установить надбавку в размере 15% к должностному окладу на период первых трех лет их работы в Учреждении непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального учреждения (очного обучения), поступившие на работу по специальности.

5.10. Согласно части 1 статьи 129 Трудового Кодекса РФ заработная плата работников не может быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ).

С 01 января 2019 года МРОТ составляет 11280 рублей.

МРОТ подлежит индексации по мере увеличения размера прожиточного минимума и (или) минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

5.11. Согласно статьи 151 ТК РФ Работнику, выполняющему у одного и того же Работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливаются Положением об оплате труда работников (Приложение № 2).

5.12. Индексация заработной платы производится в порядке установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (согласно статьи 134 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

5.13. Оказать правовую помощь и защиту Работников Учреждения в вопросах оплаты труда.

5.14. Осуществлять контроль за правильностью начисления заработной платы в соответствии с коллективным договором и действующими статьями Трудового Кодекса Российской Федерации.

6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзная организация обязуется:

6.1. Представлять и защищать интересы работников Учреждения в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед Работодателем Учреждения.

6.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с Работодателем Учреждения по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы Учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюзной организации.

6.3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- устранением выявленных нарушений.

6.4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии Учреждения.

6.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- путем ведения непосредственно с Работодателем предварительных переговоров в интересах Работника;
- выдвигая представителя Профсоюзной организации для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах Работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе.

6.6. Оказывать работникам Учреждения бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

6.7. При выполнении Работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива.

Работодатель обязуется:

6.8. Работники, входящие в состав Профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе Работодателя без предварительного согласия Профсоюзной организации.

6.9. Работники, входящие в состав Профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учебы — до 3 календарных дней, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов.

6.10. Работодатель на основании личных заявлений Работников – членов Профсоюзной организации обеспечивает, на безвозмездной основе, отчисления членских взносов из заработной платы и их перечисление Профсоюзной организации через бухгалтерию Учреждения в размере 1% от ежемесячной заработной платы.

6.11. Профсоюзная организация может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, организовать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп Работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профсоюзной организации обязательно принимать участие в работе собраний.

6.12. Профсоюзная организация имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением Работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профсоюзной организации в согласованные сторонами сроки. По просьбе Профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменном виде.

6.13. В случае необходимости Профсоюзная организация вправе запросить у Работодателя объяснения о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

6.14. Профсоюзная организация пользуется правом представительства интересов Работников при разрешении трудовых споров. С этой целью Работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей Профсоюзной организации.

6.15. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его Работников, помещение для заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы статья 377 ТК РФ и статьи 28 Федерального Закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.16. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами статья 378 ТК.

7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, а также разработать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

7.3. Работникам, занятым на особо вредных работах (в особо вредных условиях труда), в производствах, указанных в приложении № 4 к настоящему коллективному договору, производить доплаты компенсационного характера, указанных в приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

7.4. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками Работников Учреждения.

7.5. В соответствии со статьей 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

7.6. С учетом мнения Профсоюзной организации применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования (Приложение № 2);
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

7.7. Обеспечить режим труда и отдыха Работников, установленный законодательством.

7.8. Обеспечить обучение, инструктаж Работников и проверку знаний Работниками норм, правил и инструкций по охране труда, пожарной безопасности.

7.9. Своевременно вносить изменения в правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции при изменении условий труда и новых требований законодательства.

7.10. Знакомить под роспись до подписания трудового договора вновь принимаемых на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, должностными инструкциями.

7.11. Проводить обучение, инструктаж Работников и проверку знаний или норм, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Обеспечить проведение углубленного медицинского осмотра для работников, в том числе работающих с вредными условиями труда согласно Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н. Перечень должностей подлежащих обязательному медицинскому осмотру указан в Приложении № 8 .

7.13. Своевременно и правильно проводить расследование несчастных случаев с предоставлением актов по форме Н-1 в МКУ «Управление образования, культуры и спорта ЗАТО Шиханы».

7.14. Обеспечивать спец.одеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты Работников Учреждения согласно типовым нормам (Приложение № 6).

7.15. Предоставить Работникам, находящийся в распоряжении учреждения спортивные сооружения и инвентарь, для организации оздоровительно-спортивной работы.

7.16. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.17. В соответствии со статьей 226 ТК РФ выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 2% эксплуатационных расходов Работодателя.

7.18. Не позднее 20 августа каждого календарного года проводить проверку готовности Учреждения к новому учебному году. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7.19. Выполнять до 1 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

7.20. Проводить специальную оценку условий труда на всех рабочих местах.

7.21. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск (Приложение № 4);
- выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (Приложение № 2).

- 7.22. Обеспечивать выплату средней заработной платы Работникам в случаях:
- отказа Работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью Работников;
 - приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью Работников, по решению Работодателя или по предписанию представителей органов государственного контроля и надзора.
- 7.23. Вести, за счет средств Учреждения, обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве.
- 7.24. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения Учреждения для осуществления общественного контроля уполномоченному Профсоюзной организации, членам комиссии по охране труда.
- 7.25. Не реже 1 раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании при заведующей, расширенном заседании Профсоюзной организации, собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.
- 7.26. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного Фонда России ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета Работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы.
- 7.27. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.
- 7.28. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного Фонда России документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.
- 7.29. Информировать Работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах.
- 7.30. Получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим, застрахованным лицам.

Профсоюзная организация обязуется:

- 7.31. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем и Работниками законодательных и других нормативных актов по охране труда, расследованием несчастных случаев.
- 7.32. Решать вопросы организации санитарно-курортного лечения и отдыха Работников и их детей.
- 7.33. Содействовать организации оздоровительно-спортивной работы в коллективе (группы здоровья, проведение «Дней здоровья»).
- 7.34. Силами уполномоченных по охране труда оказывать Учреждению практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением

здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

7.35. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующей, собраний общего трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

7.36. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности Учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7.37. Ежегодно в срок до 1 сентября обеспечивать сбор предложений от членов Профсоюзной организации, работников детского сада по вопросам улучшения условий охраны труда для включения их в коллективный договор и в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

7.38. Контролировать достоверность сведений, передаваемых Работодателем в Пенсионный Фонд по каждому застрахованному лицу.

7.39. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования Работников о деятельности профсоюзной организации по обеспечению социально-экономических прав и гарантий Работников образования.

Работники обязуется:

7.40. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности, ГО и ЧС, антитеррористической защищенности.

7.41. Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в учреждении, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья детей или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.42. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, бережно относиться к имуществу учреждения.

7.43. Соблюдать требования охраны труда, выполнять инструкции по охране труда и технике безопасности, при угрозе возникновения ЧС, при угрозе теракта.

7.44. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.45. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (Приложение № 8).

8. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

8.1. Работодатель постоянно информирует Работников об имеющихся вакансиях. Работники Учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

8.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работника, обучающегося в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Работодатель обязуется приурочивать по желанию учащихся ежегодные отпуска без отрыва от производства ко времени экзаменов.

8.4. С целью повышения квалификации педагогические Работники имеют право на аттестацию для получения I и высшей квалификационной категории.

8.5. Аттестация педагогических и руководящих Работников осуществляется за счет средств соответствующего органа управления образованием и Учреждения, предусматриваемых на эти цели, которые могут включать и средства на оплату труда Работников, привлекаемых к проведению аттестации.

8.6. В связи с положением об аттестации педагогических Работников Работодателем издается приказ о создании аттестационной комиссии.

8.7. Комиссия рассматривает заявления, поданные педагогами, устанавливает график посещения занятий и проведения «срезов знаний» у детей группы, в которой работает соискатель, знакомится с представленными материалами.

8.8. Решение комиссии о присвоении соответствующей категории и квалификационного разряда оформляются приказом Работодателя и заносятся в трудовую книжку.

8.9. Трудовые споры по вопросам аттестации педагогических и руководящих Работников рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам, судах в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о труде.

8.10. Согласно пункта 5.2.6. Соглашения между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы предусмотрено сохранение уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до 1 года по заявлению Работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, до исполнения им возраста до 3-х лет;
- нахождения в командировке по работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

8.11. Согласно пункта 6.1.9. Соглашения между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы оплата труда по ранее установленной квалификационной категории может производиться в течение не более 2-х лет педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от её вида.

В случае возобновления работником педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока её действия.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более 3-х лет, допускается сохранение оплаты труда с учётом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня утверждения собранием Работников и действует в течение всего срока.

11.2. При необходимости приведения положений договора в соответствии с вновь принятыми законодательствами и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни Работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.3. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. Профсоюзная организация обязуется в течение трех месяцев после смены собственника имущества организации начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего коллективного договора или заключения нового.

11.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 2-х дней после подписания посредством чтения и обсуждением на общем коллективном собрании.

11.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

11.7. Стороны один раз в год (декабре) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании Работников.

11.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.9. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профсоюзной организацией – правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и регионального профсоюзного отделения.

От Работодателя

Заведующий «Детский сад № 1
комбинированного вида» городского
округа ЗАТО Шиханы

_____ Н.Н. Синусова

От Работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
гражданского персонала ВС
России

_____ А.Ю. Сологубова